

Київський національний торговельно-економічний університет

Кафедра психології

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

«Психологічна адаптація працівників до діяльності в консалтинговій компанії»

Студентки 2 курсу, 2м групи,
Спеціальності 053 Психологія
Спеціалізації «Практична
психологія»

Цех Анна Геннадіївна

Науковий керівник
док. психол. наук,
доцент

Миронець Сергій
Миколайович

Науковий консультант
кандидат психол. наук,
доцент

Кушніренко Катерина
Олегівна

Гарант освітньої програми
доктор психол. наук
професор

Корольчук Валентина
Миколаївна

Київ – 2020

ЗМІСТ

Вступ.....	1
РОЗДІЛ I. СУТНІСТЬ ТА ОСНОВНІ ФУНКЦІЇ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АДАПТАЦІВ ПРАЦІВНИКІВ.....	2
1.1 Наукові підходи до проблеми адаптації особистості та її психологічної особливості до діяльності працівників.....	6
1.2 Особливості психологічного забезпечення працівників організації Товариство з обмеженою відповідальністю «ТОПВЕНТАС».....	12
1.3 Зміст та структура психологічного забезпечення діяльності працівників в організації Товариство з обмеженою відповідальністю «ТОПВЕНТАС».....	13
РОЗДІЛ II. АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ОЦІНКА АДАПТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ДО УМОВ У ТОВАРИСТВІ З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ТОПВЕНТАС».....	17
2.1. Обґрунтування моделі дослідження та опис психодіагностичного інструментарію щодо ключових положень діяльності працівників.....	17
2.2. Оцінка результативності адаптації працівників Товариства з обмеженою відповідальністю «ТОПВЕНТАС».....	21
РОЗДІЛ III. ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АДАПТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ У ВІДПОВІДНОСТІ ДО БІЗНЕСУ ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ТОПВЕНТАС».....	24
3.1. Програма вдосконалення системи психологічного забезпечення адаптації працівників в організації Товариство з обмеженою відповідальністю «ТОПВЕНТАС».....	24
3.2. Результати емпіричного аналізу дослідження за методиками.....	36
ВИСНОВОК.....	50
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	53

ВСТУП

Актуальність. В умовах глобалізації усе більшого значення набуває конкурентоспроможність фахівця, його пристосування до виконання широкого кола різноманітних професійних завдань, швидкого реагування на зміни умов професійної діяльності, можливість застосування нового нестандартного, творчого підходу до виконання професійних завдань. Багато в чому такі можливості фахівця визначаються характером і ступенем професійної адаптації фахівця, що й актуалізує сьогодні потребу в науковому вивченні і впровадженні нових підходів, спрямованих на сприяння входженню нового співробітника до професійного середовища. У сучасній науці все зрозумілішим стає те, що недостатнім є лише озброєння майбутнього фахівця професійними знаннями та вміннями на етапі його підготовки у вищому закладі освіти. Необхідно, посилюючи наступність між освітнім та професійним середовищами, розробляти нові педагогічні підходи до розв'язання професійних проблем, пов'язаних із входженням спеціаліста до виробничої сфери.

Питання професійної адаптації представлено доволі широко. Дослідниками розкрито сутність поняття професійної адаптації, зокрема А. Георгієвським (класифікація підходів до визначення адаптації), В. Казначеевим (виділення динамічного та статичного аспектів адаптації), В. Розовим (розгляд адаптації у контексті гомеостазу); М. Корольчуком (адаптація як механізм реагування функцій організму на подразник). Змістові характеристики адаптації досліджувались С. Шапкіним (виділення активаційного когнітивного, емоційного, мотиваційно-вольового компонентів адаптації). Відзначається, що процес адаптації особистості до різних аспектів діяльності детермінується складною взаємодією цілої низки чинників, які традиційно поділяють на дві великі групи: об'єктивні та суб'єктивні (М. Дмитрієва, О. Кокун; С. Романова, О. Сафін, В. Тернополь та ін.). Об'єктивні чинники характеризують стан адаптаційного професійного середовища. Суб'єктивні чинники – це чинники, які персоніфіковані та опосередковані

особистістю. Різні аспекти професійної адаптації досліджували Я. Абсалямова (зв'язок адаптації з особливостями характеру працівника); М. Скубій (критерії професійної адаптації); Л. Єршова (вплив конструктивних умінь на ефективність професійної адаптації); І. Облес, В. Семиченко (загальні питання професійної адаптації працівника, її механізми, чинники, критерії); О. Супрун (психосоматична адаптація); О. Саннікова (емоційність у структурі професійних якостей); О. Солодухова (становлення особистості працівника в процесі професійної адаптації, психокорекція його особистісних якостей); О. Мороз (професійна і соціально-психологічна адаптація працівника) та ін

Мета дослідження полягає у теоретичному аналізі та емпіричному дослідженні особливостей професійної адаптації працівників особистості за результатами яких пропонується створити практичні рекомендації щодо покращення ситуації на підприємстві.

Формування об'єкту та мети дослідження, дозволили нам виконати наступні завдання:

1. Розкрити особливості професійної адаптації в психолого-педагогічній літературі;
2. Здійснити порівняльний аналіз до проблем адаптації, проаналізувати особливості та чинники професійної адаптації в підприємстві;
3. Емпірично дослідити динаміку особливостей професійної адаптації;
4. Розробити практичні рекомендації щодо підвищення ефективності процесу професійної адаптації працівників.

Об'єкт дослідження: професійна адаптація.

Предмет дослідження: особливості професійної адаптації особистості.

Для реалізації поставлених завдань використовувались наступні методи наукового дослідження:

1. Теоретичні (аналіз, синтез, узагальнення, порівняння, абстрагування, аналогія, моделювання) для опрацювання наявної наукової та практичної психолого-педагогічної літератури;
2. Емпіричні (Опитувальник "Діагностика соціально-психологічної адаптації", Методика діагностики психологічного клімату в колективі по

А. Фідлеру, соціометрія, методика досліджень акцентуацій характеру К. Ленгарда, методика визначення типу особистості за К. Юнгом) для проведення емпіричного дослідження професійної адаптації.

Теоретичне значення роботи полягає в узагальненні знань про професійну адаптацію особистості. Конкретизовано поняття чинників професійної адаптації.

Практичне значення роботи полягає в можливості використання результатів, отриманих теоретичним та емпіричним шляхом, практичними психологами в якості змістовних орієнтирів у процесі вирішення завдань індивідуального консультування, психологічної допомоги, та керівниками у процесах покращення якості праці в колективі та на підприємстві.

РОЗДІЛ I

СУТНІСТЬ ТА ОСНОВНІ ФУНКЦІЇ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АДАПТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ

1.1. Наукові підходи до проблеми адаптації особистості та її психологічної особливості діяльності працівників

Проблема адаптації – одна з фундаментальних наукових проблем, яка вивчається як на педагогічному, так і на соціально-економічному, медико-біологічному рівні. Вже саме визначення поняття “адаптація” є складною філософсько-методологічною проблемою. Як показав А. Георгієвський [4], на основі порівняльного аналізу великої кількості визначень адаптації, всі дефініції цього поняття адаптації можуть бути об'єднані в наступні три групи: 1) так звані тавтологічні визначення, в яких поняття адаптації інтерпретується як буквальний переклад латинського “adapto” (adaptio) в значенні пристосування організму до середовища, тобто “адаптація – це процес і результат пристосування будови і функцій організму (особин, популяцій, видів) і їх органів до умов середовища”; 2) визначення через “головну ознаку”.

В. Казначеев виділяє два аспекти обговорення адаптації – статичний і динамічний. Статичний аспект відбиває властивість (стан) біосистеми, її стійкість до умов середовища – рівень її адаптованості. Динамічний – відбиває процес пристосування біосистеми до умов середовища, що змінюються. Виділити можна різні рівні адаптації: 1) субклітинний, 2) клітинний, 3) тканинний, 4) окремого органа; 5) окремої системи органів; 6) цілісного організму; 7) груповий; 8) популяційний; 9) видовий; 10) біоценотичний; 11) екосферний [5].

В. Розов серед значних концепцій, що мають певне відношення до проблеми адаптації та її механізмів, виділив чотири, що набули найбільш широкого визнання [12]. Це концепція гомеостазу, стресова концепція, психосоматичні концепції та концепція функціональної системи П. Анохіна [2].

Злагодженим з цим також є виділення трьох основних напрямів досліджень, що найтісніше пов'язані з проблемою адаптації:

Переважаючі клініко-психологічні дослідження, предметом яких є вплив стресогенних подій на психосоматичний стан суб'єкта; основною метою цих досліджень є найповніший опис симптомів розладу та їх оперативне усунення; Переважаючі фізіологічні й гігієнічні дослідження, під час яких вивчається реакція окремих органів (систем органів) на робоче навантаження чи на несприятливі умови діяльності; адаптація в таких роботах розуміється як процес перебудови різноманітних функцій організму, спрямований на підтримку внутрішнього гомеостазу;

Комплексне вивчення психічних і функціональних станів людини у трудовій діяльності; у подібних дослідженнях, що опираються на традиції психології праці, науковці намагаються висунути на перший план активність суб'єкта праці і виходять із вторинності фізіологічних змін функціонального стану щодо мотивів та мети людини у процесі адаптації [14].

Під час формулювання сутності процесу адаптації учені зустрічаються з немалими труднощами. Тому загальноприйнятого визначення адаптації й досі не існує [7]. Кожне з наявних визначень, ймовірно, правильне, але тільки для якоїсь конкретної ситуації [8]. В. Казначеев [5] дає чотири визначення процесу адаптації залежно від різних вихідних критеріїв: термодинамічних, кібернетичних, біологічних, фізіологічних.

Багато дослідників намагаються дати визначення адаптації і розкрити її значення саме з системних позицій. Акцентується увага на необхідності дослідження адаптації як «відкритої» системи, для якої характерним є стан рухливої рівноваги, що зберігає постійність структур лише у процесі безперервного обміну і руху всіх компонентів системи [14]. Основним результатом адаптації при цьому є врівноваження за рахунок набуття нової системної якості [7].

Можна вважати найбільш повним та вдалим, на наш погляд, системне визначення адаптації на основі узагальнення праць попередників, що запропонував М. Корольчук: адаптація — це активна системна відповідь

функції організму, що спрямована на підтримку гомеостазу та створення адекватної врегульованої програми, відповіді з мінімальними реакціями на умови, що постійно змінюються, умови діяльності, в основі якої лежать 5 основних компонентів: енергетичний, сенсорний, операційний, ефекторний та активаційний [8]. При цьому енергетичний компонент забезпечує енергетику організму і включає великий набір вегетативних реакцій; сенсорний — забезпечує аналіз зовнішнього і внутрішнього середовища, кодування інформації в послідовності нервових імпульсів; операційний - фільтрацію, селекцію й переробку інформації та вироблення на її основі рішення; ефекторний — здійснює реалізацію рішення; активаційний - визначає рівень відповіді організму, мобілізацію елементів, що включаються у програму [8].

С. Шапкін [13] виділяє 4 компоненти адаптації, розглядаючи їх в дещо іншому ракурсі: 1) активаційний (органічні й функціональні витрати, спрямовані на досягнення значущих для суб'єкта цілей); 2) когнітивний (перебудови когнітивних процесів, спрямовані на вироблення найбільш ефективних способів переробки інформації, без яких ефективна адаптація неможлива); 3) емоційний (визначається динамікою емоційних переживань, що є суб'єктивними індикаторами ефективності процесу адаптації); 4) мотиваційно-вольові процеси (забезпечують координацію всіх інших компонентів і напрямів реалізації значущих для суб'єкта цілей і тим самим надають процесу адаптації стійкості й безперервності).

Зокрема, в контексті професійної адаптації особистості виділяють мотивацію успіху та мотивацію страху невдачі. Мотивація на успіх належить до позитивної мотивації. При такій мотивації людина, починаючи справу, має на увазі досягнення чогось конструктивного, позитивного. В основі активності особистості — сподівання на успіх і потреба в його досягненні. Мотивація на невдачу належить до негативної мотивації. При цьому типі мотивації активність людини є потребою уникнути зриву, осуду, покарання, невдачі. Взагалі в основі цієї мотивації лежить ідея уникнення та ідея негативних очікувань. Починаючи справу, людина вже заздалегідь боїться можливої невдачі, думає про шляхи уникнення цієї гіпотетичної невдачі, а не про способи

досягнення успіху. Аналіз численних експериментальних досліджень, виконаних у рамках даної проблематики, дозволяє створити узагальнений портрет особистості, домінуючою мотивацією якої є надія на успіх, і особистості, домінуючою мотивацією якої є страх і очікування невдачі [17].

Особистості, мотивовані на успіх (надія на успіх). У діяльності — активні, ініціативні. Якщо зустрічаються перешкоди — шукають способи їх подолання. Продуктивність діяльності, активність у меншій ступені залежать від зовнішнього контролю. Відрізняються наполегливістю в досягненні мети. Схильні планувати своє майбутнє на великі проміжки часу. Прагнуть обирати середні за складністю або трохи завищені, але досяжні цілі, а нереалістично високі відхиляють, тобто намагаються ризикувати розважливо. (Зазвичай така розважливність веде до сумарного успіху, оскільки не пов'язана ні з незначними успіхами за заниженими цілями, ні з неймовірними, випадковими успіхами при завищених цілях.) У значній мірі (більш значною, ніж у мотивованих на невдачу) виражений ефект Зейгарнік. У випадку чергування успіхів і невдач схильні до переоцінювання своїх невдач. При виконанні завдань проблемного характеру, в умовах дефіциту часу, результативність діяльності, як правило, покращується. Схильні до сприйняття і переживання часу як “цілеспрямованого і швидкого”, а не безцільно поточного (“Час — вершник, що стрімко летить”). У разі невдачі при виконанні якого-небудь завдання його привабливість, швидше за все, зростає. Разом з тим привабливість завдання особливо зростає, якщо воно обране самим суб'єктом, а не просто пред'явлене суб'єкту кимось. При “нав'язування” завдання, у разі подальшої невдачі, його привабливість може не зростати, а залишитися на колишньому рівні.

Особистості, мотивовані на невдачу. У діяльності менш ініціативні. При виконанні відповідальних завдань шукають причини відмови від них. Прагнуть обирати екстремальні цілі: обирають завдання або занижено легкі або нереалістично високі за складністю. Ефект Зейгарнік виражений меншою мірою, ніж у мотивованих на успіх. У випадку чергування успіхів і невдач схильні до переоцінювання своїх успіхів, що, очевидно, пояснюється ефектом контролю очікувань. При виконанні завдань проблемного характеру, в умовах

дефіциту часу, результативність діяльності погіршується. Відрізняються, як правило, меншою наполегливістю в досягненні мети (але з цієї тенденції досить часто бувають винятки). Схильні до сприйняття і переживання часу як такого, що “безцільно тече”. (“Час — це потік, що постійно тече”). Схильні планувати своє майбутнє на менш віддалені проміжки часу. У разі невдачі при виконанні якого-небудь завдання його привабливість, як правило, знижується. Причому привабливість завдання буде зменшуватися незалежно від того, “нав’язане” це завдання зовні чи обране самим суб’єктом. Хоча в кількісному відношенні зниження привабливості у другому випадку (вибрав сам) може бути меншим, ніж у першому (нав’язане кимось) [19].

Отже, добре адаптованою людиною вчені вважають ту людину, в якій продуктивність праці, здатність насолоджуватися життям і психічна рівновага не порушені. У процесі адаптації змінюється не тільки особистість, а й середовище, у результаті чого між ними встановлюються взаємовідносини адаптованості.

Якщо спеціаліст відчуває на початку діяльності нестачу знань, умінь, якщо клімат колективу не сприятливий, допомога молодому фахівцю відсутня, якщо він не може налагодити позитивних контактів із колективом або має напружені стосунки з адміністрацією — все це може призвести до наростання дезадаптаційних процесів. Слід відзначити, що дезадаптація у даному випадку може виникнути як через несприятливі умови, які створює для новачка колектив, адміністрація, так і через особисті якості молодого спеціаліста. Можливо, що новачок не може знайти спільну мову з колективом, керівництвом через власну некомпетентність, недостатню професійну підготовленість, нездатність виконувати доручену справу або через якості характеру, такі, що вкрай необхідні вчителю, а молодий спеціаліст їх не має, контактність, вміння спілкуватись із учнями, колегами, здатність до самовдосконалення, вихованість, належний рівень культури і т. п. У такому випадку молодий спеціаліст буде відчувати невідповідність між вимогами колективу та власними можливостями, можуть виникати дезадаптаційні процеси замість адаптації.

Адаптація може бути максимальною лише у випадку повного ототожнення такої відповідності посаді, яку він обіймає, яка б була якнайповнішою. Разом із тим, і суб'єкт адаптації, і об'єкт знаходяться у постійному розвитку. Якщо педагогічний колектив удосконалюється швидше за розвиток молодого фахівця, то це також може викликати процес дезадаптації [3].

Адаптація має зворотній характер: дуже важливим є встановлення динамічної відповідності між робочим місцем та адаптантом і його подальший професійний ріст. Дезадаптаційні процеси можуть викликати відсутність професійного зростання, перспектив професійного удосконалення, обіймання вищої посади, тощо.

Психофізіологічна сутність адаптації відбивається у таких її основних компонентах.

- 1) активаційному (органічні й функціональні витрати, спрямовані на досягнення значущих для суб'єкта цілей);
- 2) когнітивному (перебудови когнітивних процесів, спрямовані на вироблення найбільш ефективних способів переробки інформації, без яких ефективна адаптація неможлива);
- 3) емоційному (визначається динамікою емоційних переживань, що є суб'єктивними індикаторами ефективності процесу адаптації);
- 4) мотиваційно-вольових процесах (забезпечують координацію всіх інших компонентів і напрямів реалізації значущих для суб'єкта цілей і тим самим надають процесу адаптації стійкості й безперервності) (С. Шапкін).

Професійна адаптація являє собою єдність адаптації людини до фізичних умов професійного середовища (психофізіологічний аспект), адаптації до професійних завдань, операцій, що виконуються, професійної інформації і т.ін. (професійний аспект), і адаптації особистості до соціальних компонентів професійного середовища (соціально-психологічний аспект).

Можуть виділятися також інші види адаптації, успадкована і набута, пренатальна й постнатальна, індивідуальна і популяційна (видова), універсальна (широка) і спеціалізована (вужька), специфічна й неспецифічна,

одинична і загальна, однобічна і різнобічна, внутрішня і зовнішня, цілісна і часткова, умовна і безумовна, потенційна й актуальна, нормальна і стресова, реактивна й активна та ін. [4].

Ще вирізняють такі види адаптації, як термінова (первинна реакція організму на подразник, що характеризується повною мобілізацією фізіологічних резервів) і довгострокова (компонується на основі сформованої програми гомеостатичного регулювання — багаторазової реалізації термінової адаптації і набутої нової якості).

1.2. Особливості психологічного забезпечення працівників в організації ТзОВ «ТОПВЕНТАС»

Адаптація співробітника в компанії — природний процес, проте деякі керівники помилково вважають, що приділяти увагу слід тільки недосвідченим новачкам, а співробітників з досвідом роботи можна відразу "ставити на передову" і завантажувати по максимуму.

Досвідченому професіоналу або керівнику, незважаючи на наявний багаж корисних знань і навичок, в новій компанії буде потрібно пройти через ті ж етапи, що і починаючому співробітникові. Тому важливо розуміти, як проходить процес адаптації співробітника в організації і враховувати дані особливості в роботі з усіма новими працівниками.

Існує безліч форм і методів адаптації персоналу в компанії. При цьому основна мета всіх адаптаційних заходів полягає в тому, щоб допомогти співробітникові якомога швидше почати працювати з максимальною віддачею на новому місці.

Правильно вибудована система адаптації співробітників дозволяє компанії вирішити кілька важливих завдань:

1. прискорення процесу входження нового співробітника на посаду і досягнення необхідної ефективності роботи в мінімальні терміни;
2. зменшення кількості можливих помилок і фінансових втрат в процесі освоєння співробітником своїх функціональних обов'язків;

3. формування у нових співробітників мотивації до досягнення високих результатів і якісному виконанню роботи;
4. скорочення рівня плинності кадрів за рахунок зниження кількості співробітників, які не пройшли випробувальний термін;
5. підвищення продуктивності роботи всіх підрозділів компанії.

В результаті реалізації цих завдань, Компанія здатна істотно знизити витрати, пов'язані з пошуком, навчанням та розвитком персоналу.

Для того щоб краще зрозуміти особливості впровадження системи адаптації персоналу в компанії, корисно подивитися на цей процес з точки зору нового співробітника.

1.3. Зміст та структура психологічного забезпечення діяльності працівників в організації ТзОВ «ТОПВЕНТАС»

У процесі адаптації працівників у організації створюється не тільки система взаємостосунків, але й мікрогрупи, які, в свою чергу, створюють тенденції розвитку всієї групи. Таким чином, кожний член групи бере участь у встановленні правил і норм поведінки, у формуванні характеристики певної групи. У всіх членів нового студентського колективу є можливість проявити себе, завоювати авторитет й повагу одногрупників. Існує безліч різних критеріїв прояву особистості, зокрема, поведінка, вчинки, стиль спілкування, творчі та професійні здібності.

Важлива роль на першому етапі відводиться керівнику, який допомагає працівникам адаптуватися до нових для них спеціальних умов, закласти підвалини сприятливого клімату в колективі. Із цією метою необхідно проводити адаптаційні тренінги, масові заходи (концерти, корпоративи, екскурсії). Така робота допомагає зменшити показники тривожності та професійного вигорання. З'являються перші ознаки здорових, успішних колективних груп. Керівники разом з працівниками, повинні допомогти новачкам пристосуватися до умов праці як психологічно, так і соціально. При цьому слід враховувати вікові особливості працівників.

Адаптація носить колективний характер, це безперервний процес, який не припиняється ні на день, також цей процес відбувається з коливаннями, навіть впродовж одного дня відбуваються перемикання в найрізноманітніші сфери (діяльність, спілкування, самосвідомість).

Варто зауважити, що емоційний стан працівника на початку роботи є досить специфічним. Він не повторюється у процесі подальшої праці; втім, його проходження визначає, до певної міри, успішність адаптації працівника в процесі виконання своїх професійних обов'язків. Цей емоційний стан виникає як результат несвідомого співвіднесення попередніх очікувань працівника та його перших вражень від цього процесу. Можна припустити, що його очікування від навчання породжують як піднесення, ейфорію, так і певну тривогу, пов'язану з побоюванням розчарувань як у професійній, так і у міжособистісній сферах.

Тому, адаптація це не лише неминучий, а і необхідний процес, протягом якого відбувається визнання тих необхідних змін, які відбуваються у самосвідомості особистості в процесі засвоєння нових видів діяльності і спілкування.

Для успішної адаптації працівників необхідно звернути увагу на те, щоб у процесі роботи ширше використовувалися проблемні методи навчання нових обов'язків, прищеплювалися практичні навички та позитивне ставлення до роботи; бажано взяти під контроль випадки звільнення, аналізуючи при цьому причини відсіву; а також, вдосконалювати систему заохочень та премій.

Дії щодо здійснення адаптаційних заходів покликані поліпшити організаційні умови роботи нових співробітників для швидкого їх входження в виробничий процес, а також допомогти уникнути зниження ефективності роботи всього підприємства. До основних цілей адаптації відносяться:

Зменшення початкових витрат

Новий працівник не завжди знайомий з процесом дорученої роботи. Низька ефективність його роботи в порівнянні з роботою досвідчених співробітників вимагає від організації більш високих витрат. Успішна адаптація

дає новому працівникові можливість швидше освоїти встановлені стандарти роботи.

Зниження тривожності і невпевненості нового працівника

Ці фактори пов'язані з боязню провалів і з недостатньою орієнтацією в робочій ситуації. Психологічна допомога, що надається працівникові, допомагає йому успішно долати невпевненість в собі.

Скорочення плинності кадрів

Процес плинності кадрів неминучий, але існує помилкова думка, що якщо плинність кадрів з вищого та середнього менеджменту нижча, ніж плинність робочих, - це не є гострою виробничою проблемою і не викликає великих кадрових труднощів.

На наш погляд, кількісні показники в даному випадку не є вирішальними. Складність і багатогранність виконуваних менеджерами функцій, більш тривалий термін адаптації прибулих фахівців висувають проблему закріплення менеджерів на підприємстві. Тому процесу адаптації менеджерів середньої і вищої ланки слід приділяти особливу увагу.

Економія часу безпосереднього керівника і колег

Працівникові, який адаптується до роботи в організації, необхідно надавати допомогу безпосередньо в процесі виконання ним покладених на нього обов'язків.

Формування у нового працівника почуття задоволеності своєю діяльністю, позитивного ставлення до неї

Процес адаптації, який сприяє формуванню у працівника позитивного ставлення до організації, є неодмінною умовою високих професійних показників. Поступаючи на роботу, людина вже має свої уявлення про те, що і як має відбуватися при входженні в колектив і освоєння робочого простору. Разом з тим організація є сформованою спільністю людей зі своїми цілями, завданнями, системою цінностей і способами побудови відносин. В процесі адаптації має відбутися оптимальне пристосування нового співробітника і організації один до одного.

Технологія процесу адаптації

Перш за все, при прийомі кандидата на роботу відділом управління персоналом складається карта особистісних і професійних характеристик, яка зіставляється з професіограмами. Таким чином виявляється не тільки психологічна сумісність працівника даної спеціальності, а й його професійна придатність.

Подальший аналіз отриманих результатів дозволяє розробити комплекс рекомендацій для нового співробітника. У карті характеристик враховуються:

1. способи і можливості освоєння людиною нових обсягів робіт;
2. реакція на неминучий стрес, який є наслідком переходу на нове місце роботи;
3. способи встановлення співробітником контактів і зв'язків в новому колективі;
4. очікування оцінки результатів праці.

Наступною сходинкою процесу адаптації є введення в посаду, що являє собою сукупність процедур, що мають на меті прискорити освоєння новачком роботи і допомагають встановити контакти з оточуючими. Ці процедури дозволяють людині відчувати, що його чекали, до його приходу готувалися, і уникнути багатьох помилок, викликаних слабким знанням на перших порах організації, її особливостей, зменшити психологічну боязнь провалу і тим самим знизити ймовірність розчарування і догляду. Введення в посаду відбувається за допомогою спеціального курсу орієнтації, відповідальність за який лежить на відділі управління персоналом.

Досвід діяльності підприємства показав, що використання комплексу професійної та психологічної адаптації нового фахівця виявляється більш ефективним і економічним, ніж невдале завершення випробувального терміну і пошук нових і нових кандидатів на вакансію, що звільнилася.

РОЗДІЛ II

АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ОЦІНКА АДАПТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ДО УМОВ У ТЗОВ «ТОПВЕНТАС»

2.1. Обґрунтування моделі дослідження та опис психодіагностичного інструментарію щодо ключових положень діяльності працівників

За допомогою теоретичної частини, ми зможемо чітко окреслити моделі психодіагностичного інструментарію та обґрунтувати моделі дослідження, що стосуються професійної адаптації працівників в консалтинговій компанії.

Експериментальне дослідження, заплановане нами, буде складатись із трьох етапів – підготовчого (підбір діагностичного інструментарію, формування вибірки, планування процедури експерименту), проведення експерименту та аналіз результатів (рис. 2.1).



Рис. 2.1. Етапи емпіричного дослідження

В експериментальному дослідженні брали участь 40 осіб, працівників ТЗОВ «Топвентас», віком від 25 до 40 років (18 чоловіків та 22 жінки).

Вибірка була сформована на добровільних засадах без матеріального заохочення до участі в експерименті. Досліджувані знаходились одному колективі, тобто перебували в тісних соціальних зв'язках між собою.

Після проведення тестування було здійснено аналіз та інтерпретацію кількісних та якісних даних.

Зазначимо, що вибірку склали лише ті працівники, які на момент проведення дослідження працювали в організації не менше півроку. Таким чином, ми змогли дослідити особливості процесу професійної адаптації працівників.

Після формування вибірки ми проведемо сам експеримент. Він відбудеться в приміщенні організації, всі досліджувані візьмуть участь в ньому одночасно. Необхідне обладнання для проведення експерименту є наступним: бланки методик, ручки або олівці, проектор та дошка, на яких демонструватиметься зразки заповнення бланків. Окрім самих досліджуваних, буде присутній експериментатор.

Після цього проведемо якісний аналіз отриманих даних та визначимо особливості міжособистісних стосунків в колективах

Мета дослідження полягає у теоретичному аналізі та емпіричному дослідженні особливостей професійної адаптації особистості.

Об'єкт дослідження: професійна адаптація.

Предмет дослідження: особливості професійної адаптації особистості.

Окресливши основні моменти дослідження, ми можемо в повному обсязі розглянути методики дослідження, що в подальшому дадуть змогу розробити програму по покращенню професійної адаптації працівників до діяльності на підприємстві.

Тому нами було використано наступні методики для діагностики рівня адаптованості працівників організації (табл. 2.1.).

Методика призначена для діагностики пристосованості людини до умов взаємодії з оточуючими його людьми в системі міжособистісних відносин. Соціально-психологічна адаптація залежить від уміння особистості орієнтуватися в соціальних ситуаціях, правильно визначати особистісні особливості та емоційні стани інших людей, вибирати адекватні способи поводження з ними і реалізовувати ці способи в процесі взаємодії.

Психодіагностичний комплекс методик

<i>Назва методики</i>	<i>Мета</i>	<i>Шкали</i>
Опитувальник "Діагностика соціально-психологічної адаптації"	Діагностика пристосованості людини до взаємодії з оточуючими	Самоприйняття, прийняття інших, емоційна комфортність, соціальна адаптованість
Методика діагностики психологічного клімату в колективі по А. Фідлеру	Методика діагностики особливостей психологічного клімату у групі людей	Емоційний, когнітивний, поведінковий
Соціометрія	Діагностика особливостей взаємовідносин у групі	Статус в групі

1. Опитувальник "Діагностика соціально-психологічної адаптації" (СПА) К. Роджерса і Р. Даймонд (в адаптації А. Осницького).

Адаптивність означає відповідність цілей і ціннісних орієнтацій особистості результатами, що досягається в процесі діяльності. Наміри людини, як правило, збігаються з вчинками, задуми — з втіленням, спонукання до дії — з його підсумками.

Використовуються наступні шкали:

а) самоприйняття (любов до себе такого, який я є: твоя віра в себе і свої можливості, довіру своєю природою, організму — екстраперсональний критерій особистісного зростання);

б) прийняття інших (здатність до прийняття інших такими, якими вони є, до поваги їх своєрідності і права бути собою — інтраперсональний критерій особистісного зростання);

в) емоційна комфортність (емоційна напруженість пов'язана з протиріччями між високим рівнем домагань і недостатнім розвитком базових психічних властивостей; ускладнює планування, передбачення результатів і оцінку наслідків, що обумовлює низькі результати в навчальній діяльності);

г) соціальна адаптованість (інтегральна шкала).

Методика діагностики психологічного клімату в колективі по А. Фідлеру дозволяє робити періодичні «зрізи» з метою діагностики стану психологічного клімату в колективі, простежувати ефективність тих чи інших заходів і їх вплив на психологічний клімат. Такі вимірювання корисні при вивченні ступеня адаптації нових членів колективу, ставлення до діяльності, причин плинності кадрів, ефективності керівництва, продуктивності діяльності.

Методика дозволяє діагностувати три компонента психологічного клімату: емоційний, поведінковий і когнітивний. Для вимірювання емоційного компонента використовується критерій привабливості — на рівні понять «подобається — не подобається», «приємний — неприємний». Питання, спрямовані на вимір поведінкового компонента, конструюються на основі критерію «бажання — небажання перебувати в даному колективі», «бажання — небажання спілкуватися з членами колективу в сфері дозвілля». Основним критерієм когнітивного компонента обрана змінна «знання — незнання особливостей характеру членів колективу».

Метод соціометричних вимірів або соціометрія використовується для діагностики міжособистісних і міжгрупових відносин з метою їх зміни, покращення і вдосконалення. За допомогою соціометрії можна вивчати типологію соціальної поведінки людей в умовах групової діяльності, судити про соціально-психологічну сумісність членів конкретних груп. Засновник соціометрії - відомий американський психіатр і соціальний психолог Джекоб Морено.

Метод соціометричних вимірювань дозволяє отримати інформацію про:

- соціально-психологічні відносини в групі;
- статуси людей в групі;
- психологічну сумісність і згуртованість в групі.

У загальному вигляді завданням соціометрії є вивчення неофіційного структурного аспекту соціальної групи і пануючої в ній психологічній атмосфері. За допомогою соціометричного методу, ми з'ясуємо, до якої групи належить кожен її член: зірки, улюблені, прийняті, неприйняті, відкинуті.

Отже, за методиками наведеними вище ми зможемо оцінити результативність адаптації працівників на консалтинговому підприємстві, що дає змогу розробити успішну програму вдосконалення.

2.2. Оцінка результативності адаптації працівників ТзОВ «ТОПВЕНТАС»

З допомогою методики оцінки соціально-психологічного клімату в трудовому колективі за А. Фідлером виявлено, що емоційний компонент клімату позитивно оцінили 45% учасників (18 працівників), нейтрально – 37,5% опитаних (15 осіб) і негативно 17,5% досліджуваних (7 респондентів). Поведінковий компонент позитивно оцінено 65% учасниками (26 осіб), і нейтрально – 14 учасниками (35% досліджуваних), а негативні оцінки відсутні. Когнітивний компонент позитивно оцінили 50% респондентів (20 осіб), нейтрально – 30% учасників (12 осіб), і негативно – 20% досліджуваних (8 опитаних). Отримані результати представлені на рис. 2.1.

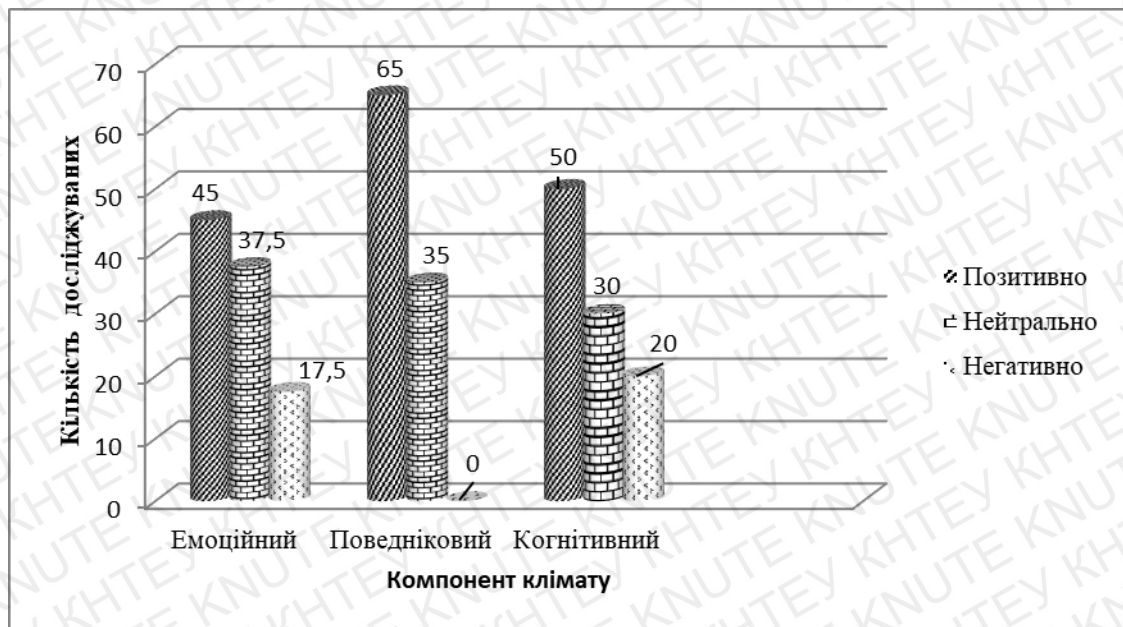


Рис. 2.2. Порівняльний аналіз результатів за методикою соціально-психологічного клімату в групі

Як бачимо, в групі переважають позитивні оцінки соціально-психологічного клімату. Це свідчить про згуртованість, об'єднаність усіх його

членів. Така ситуація є найбільш позитивною, оскільки передбачає комфортне перебування кожного члена групи в ній.

Перевішивши кількісні дані в відсоткову співвідношення, ми встановили, що 10% працівників має статус «зірки» в групі (4 людей), 40% респондентів (16 досліджуваних) відносяться до групи «улюблені», 30% осіб (12 досліджуваних) займають статус «прийнятих», і 5% (2 працівників) – «неприйняті». Результати представлені на рис. 2.2.

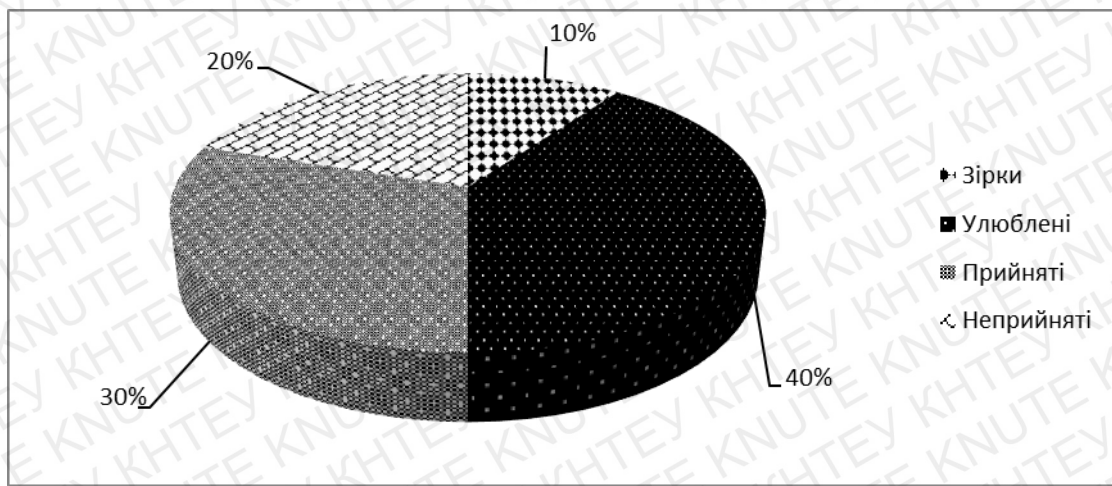


Рис. 2.3. Соціометрія групи досліджуваних

Як бачимо, в групі переважають такі статуси, як улюбленці та прийняті. До улюбленців відносяться ті особи, з якими дружить переважна частина групи. Ці працівники є популярними, успішними. Прийняті – це ті, кого обрала половина групи. Тоді як неприйняті, або ізольовані – ті, хто у колективі є відштовхнутими, небажаними. Зірками, а серед досліджуваних такою є одна людина, є лідери колективу. В цілому, розподіл статусів серед досліджуваних є гармонійним, що свідчить про позитивний клімат в колективі, та психологічне благополуччя.

Проаналізуємо рівень адаптованості, який був визначений за допомогою опитувальника рівня соціально-психологічної адаптованості. Так, високий рівень самосприйняття продемонстрували 9 осіб (22,5% досліджуваних). Середній рівень цього параметру зафіксовано у 13 досліджуваних (32,5%). У 18 досліджуваних (45% респондентів) виявлено низький рівень самосприйняття. Високий рівень прийняття інших продемонстрували 6 осіб (15%

досліджуваних). Середній рівень цього параметру зафіксовано у 11 досліджуваних (27,5%). У 13 досліджуваних (32,5% респондентів) виявлено низький рівень прийняття інших. Високий рівень емоційної комфортності продемонстрували 12 осіб (30% досліджуваних). Середній рівень цього параметру зафіксовано у 17 досліджуваних (42,5%). У 11 досліджуваних (27,5% респондентів) виявлено низький рівень емоційної комфортності. Високий рівень соціальної адаптованості продемонстрували 9 осіб (22,5% досліджуваних). Середній рівень цього параметру зафіксовано у 19 досліджуваних (47,5%). У 12 досліджуваних (30% респондентів) виявлено низький рівень соціальної адаптованості. Отримані результати представлені на рис. 2.4.

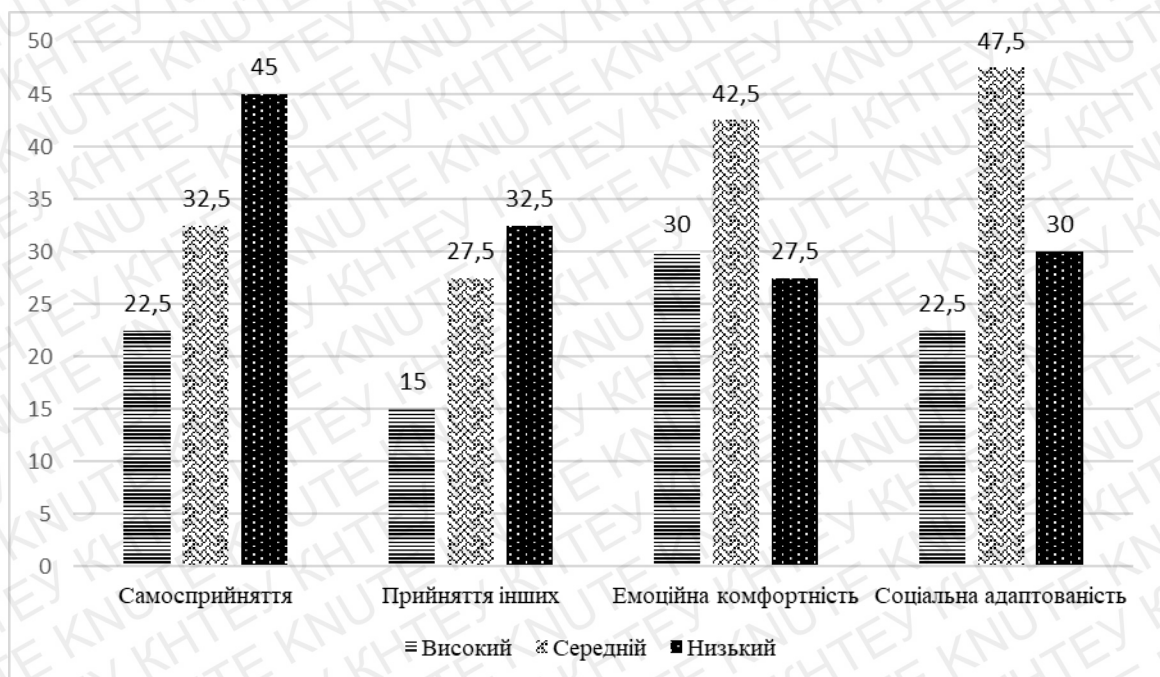


Рис. 2.4. Показники рівня соціально-психологічної адаптованості працівників організації

Отже, нами проведено психодіагностичне дослідження. В цілому ми можемо зробити про позитивний рівень адаптованості працівників до діяльності в організації. Однак, деякі компоненти передбачають проведення психокорекційної роботи психолога для підвищення рівня комфортності перебування працівників на роботі. Тому наступним етапом нашого дослідження буде проведення та апробація тренінгової програми, яка забезпечить розвиток цих структур.

РОЗДІЛ ІІІ

ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АДАПТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ У ВІДПОВІДНОСТІ ДО БІЗНЕСУ ТзОВ «ТОПВЕНТАС»

3.1. Програма вдосконалення системи психологічного забезпечення адаптації працівників в організації ТзОВ «ТОПВЕНТАС»

Для реалізації поставленого завдання, нами було розроблено психологічну програму покращення соціально-психологічного клімату в колективі. На основі теоретико-методологічного аналізу, нами було з'ясовано, що на рівень професійної адаптації впливають такі характеристики, як тип акцентуації характеру, та екстраверсія-інтроверсія, які визначають, яким чином індивід вибудовуватиме стратегії взаємодії з колегами.

Таким чином, у нашому дослідженні взяли участь досліджувані, які працюють в ТзОВ «ТОПВЕНТАС». Було продіагностовано особливості акцентуації характеру та інтравертованість-екстравертованість як ключові чинники ефективної адаптації до професійної діяльності.

Після цього нами проаналізовано результати опитувальника К. Леонгарда для визначення типу акцентуації характеру. Так, у 2 досліджуваних (7% респондентів виявлено демонстративний типу акцентуації. У 4 досліджуваних зафіксовано (14%) педантичний тип акцентуації характеру. Гіпертимічний тип акцентуації характеру продемонстрували 8 досліджуваних (26% досліджуваних). У 3 студентів зафіксовано дистимічний тип акцентуації (10%). Тривожно-боязливий тип акцентуації характеру продемонстрували 5 осіб (17%). Застрагаючий тип акцентуації характеру виявлено в одного досліджуваного (3%). Емотивний тип акцентуації виявлено у 7 опитаних (23%). Результати представлені на рис. 3.1.

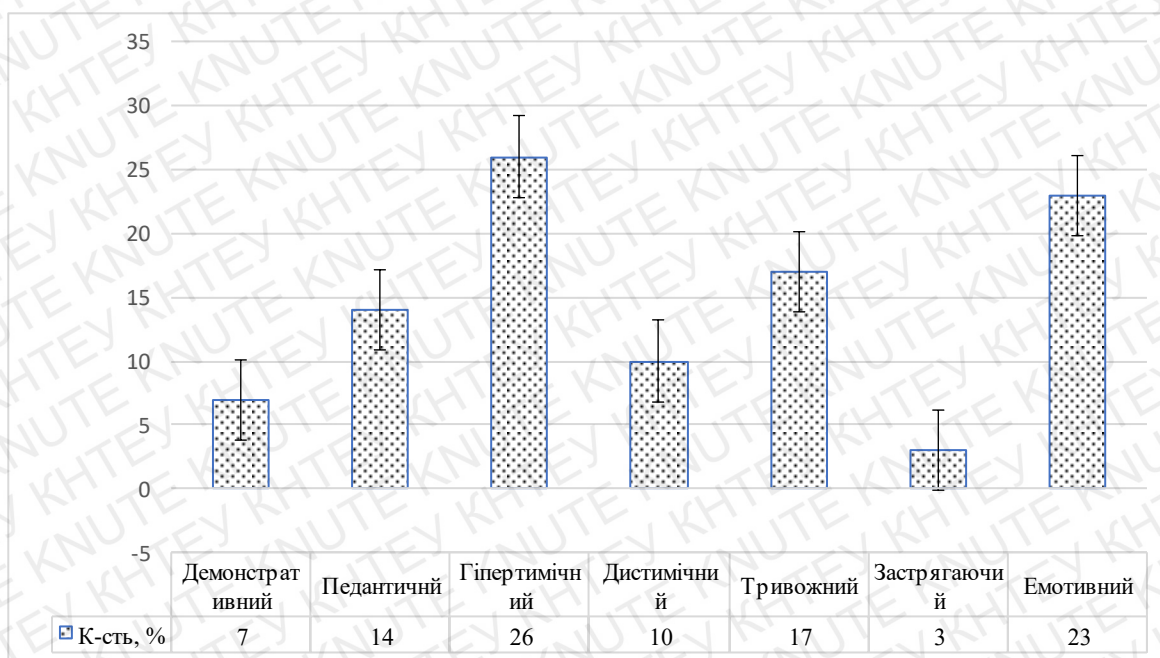


Рис. 3.1. Типи акцентуації характеру

Співвідносячи результати дослідження акцентуації характеру з рівнем професійної адаптації, ми отримали наступні результати (табл. 3.1.).

Табл. 3.1. Зв'язок рівня адаптації та акцентуації

Рівень професійної адаптації	Тип акцентуації характеру, к-сть осіб						
	Демонстративний	Педантичний	Гіпертимічний	Тривожний	Застрягаючий	Емотивний	Дистимічний
Високий	-	2	3	-	-	1	-
Середній	7	3	2	1	1	2	1
Низький	1	-	-	3	2	-	2

Як бачимо з таблиці в осіб з високим рівнем професійної адаптації переважає педантичний та гіпертимічний тип акцентуації. В осіб з середнім рівнем професійної адаптації переважає демонстративний, педантичний, гіпертимічний та емотивний тип акцентуації характеру. В осіб з низьким рівнем професійної адаптації переважає тривожний, застрягаючий та дистимічний тип акцентуації характеру.

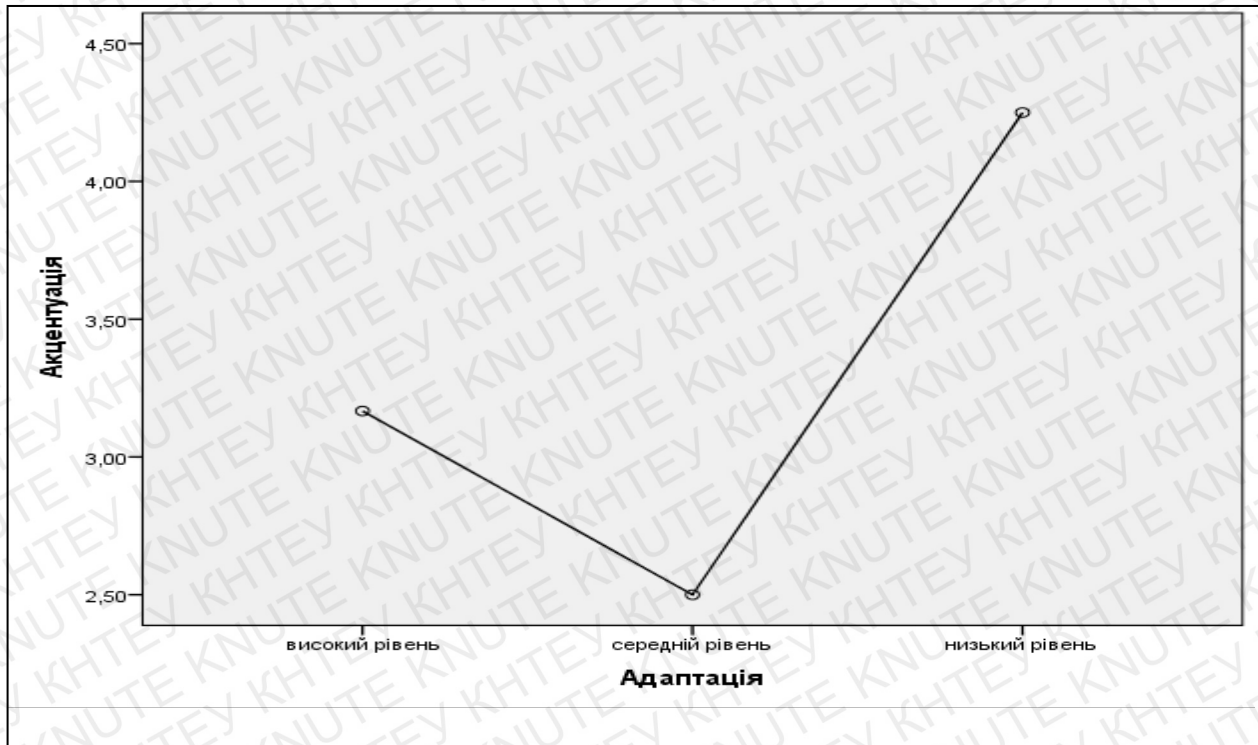


Рис. 3.2. Показники рівня адаптації в розрізі типу акцентуації особистості

Однофакторний дисперсійний аналіз показав, що статистично значимих відмінностей між показниками акцентуації особистості в розрізі рівня її професійної адаптації немає.

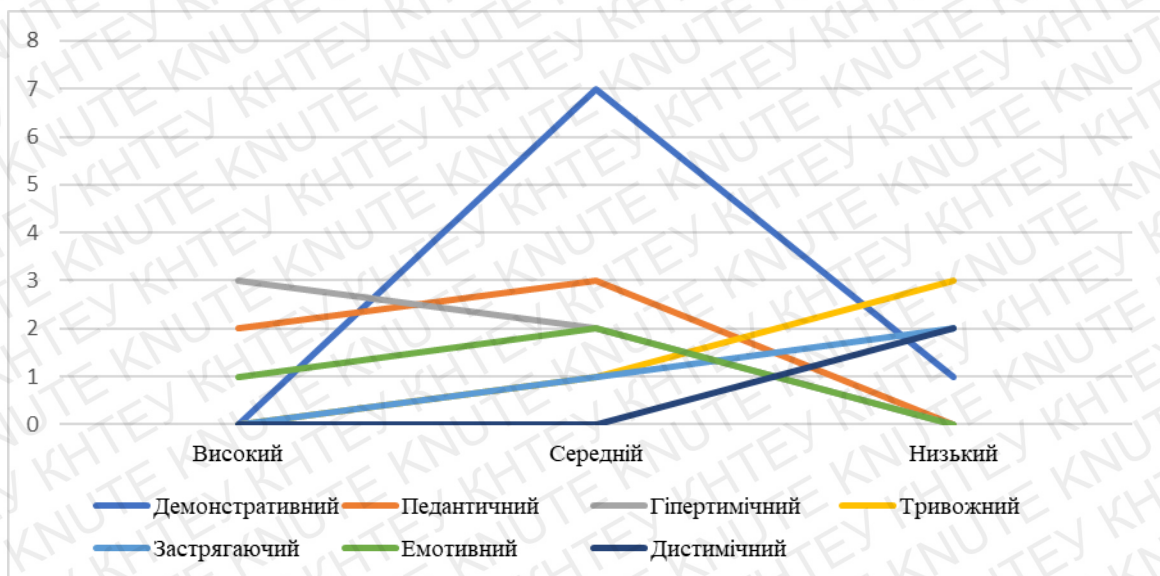


Рис. 3.2. Взаємозв'язок типу акцентуації характеру та рівня професійної адаптації

Розглянемо результати, отримані за допомогою методики визначення типу особистості за К. Юнгом. Так, встановлено, що в 5 осіб (17% опитаних)

присутня інтроверсія. Екстравертами є 7 опитаних (23% студентів). Амбівертами є 18 досліджуваних (60% респондентів).

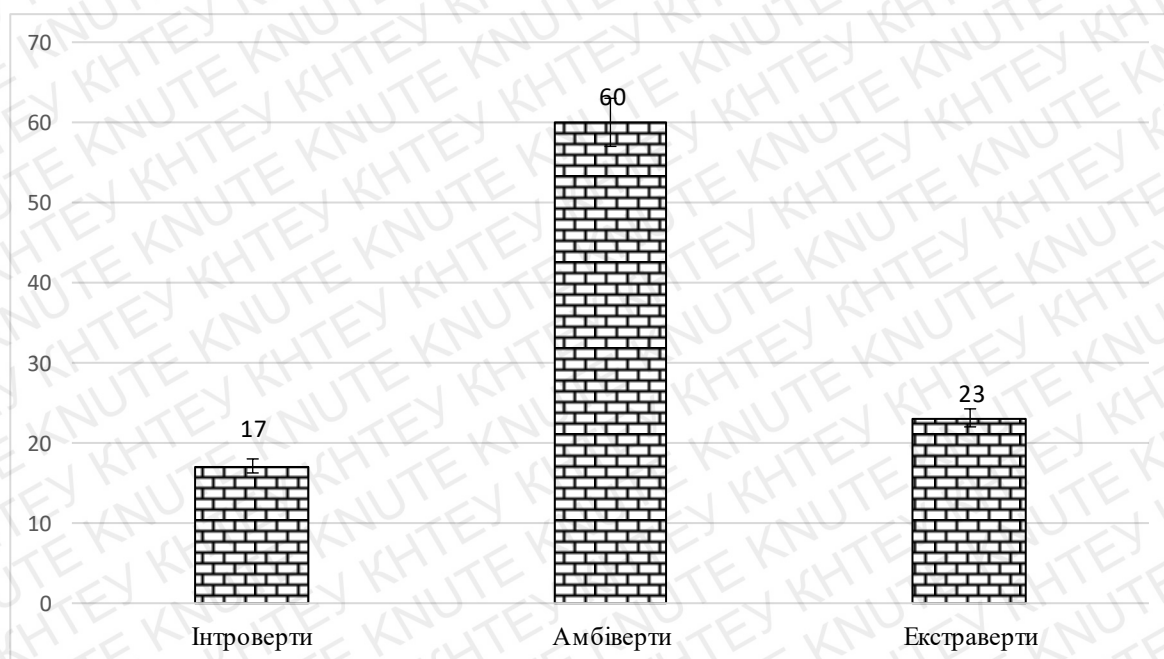


Рис. 3.3. Типи особистості за К. Юнгом

Проаналізувавши зв'язок між типом особистості та рівнем професійної адаптованості, ми виявили зв'язки, відображені в таблиці 3.2.

Табл. 3.2. Взаємозв'язок між типом особистості та рівнем професійної адаптованості

Рівень професійної адаптації	Тип особистості		
	Інтроверсія	Амбіверсія	Екстраверсія
Високий	0	3	3
Середній	1	15	0
Низький	4	0	4

Нами отримані досить цікаві результати. Як бачимо, серед осіб з високим рівнем професійної орієнтації немає інтровертів, а лише амбіверти та екстраверти. Досліджувані з середнім рівнем професійної адаптації схильні до амбіверсії, адже серед них екстраверти відсутні повністю, а інтровертів лише один. Досліджувані з низьким рівнем професійної адаптації однаковою мірою є і інтровертами та екстравертами.

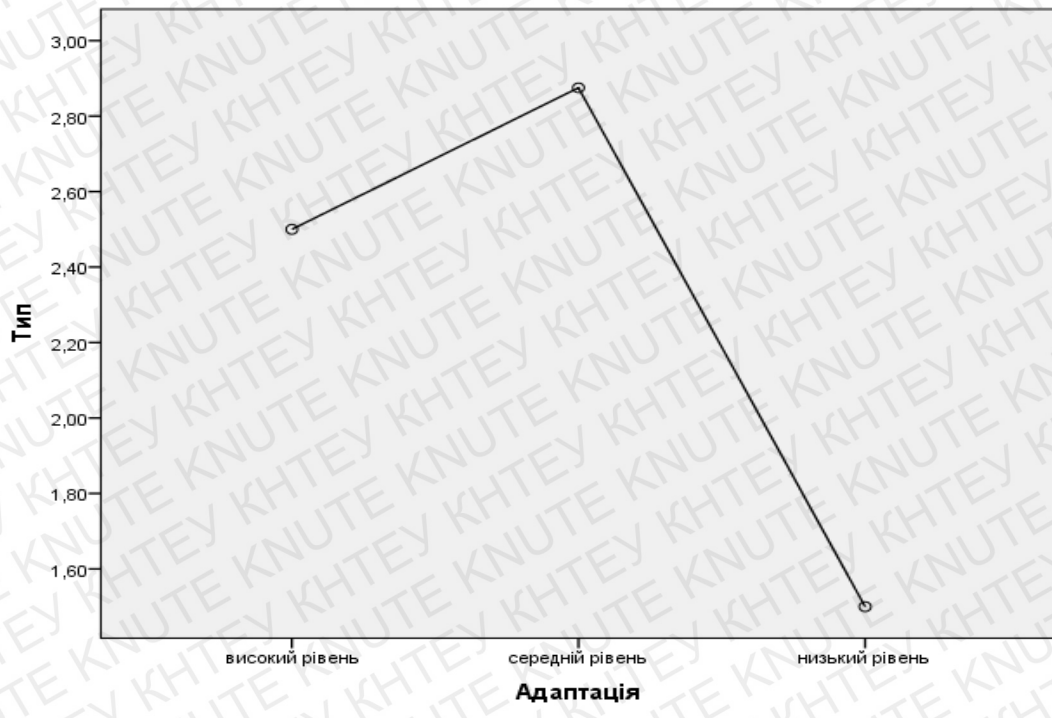


Рис. 3.4. Рівень адаптації в розрізі типу особистості

Однофакторний дисперсійний аналіз підтвердив статистично значимі відмінності між показниками рівня адаптації у розрізі типу особистості за К. Юнгом.

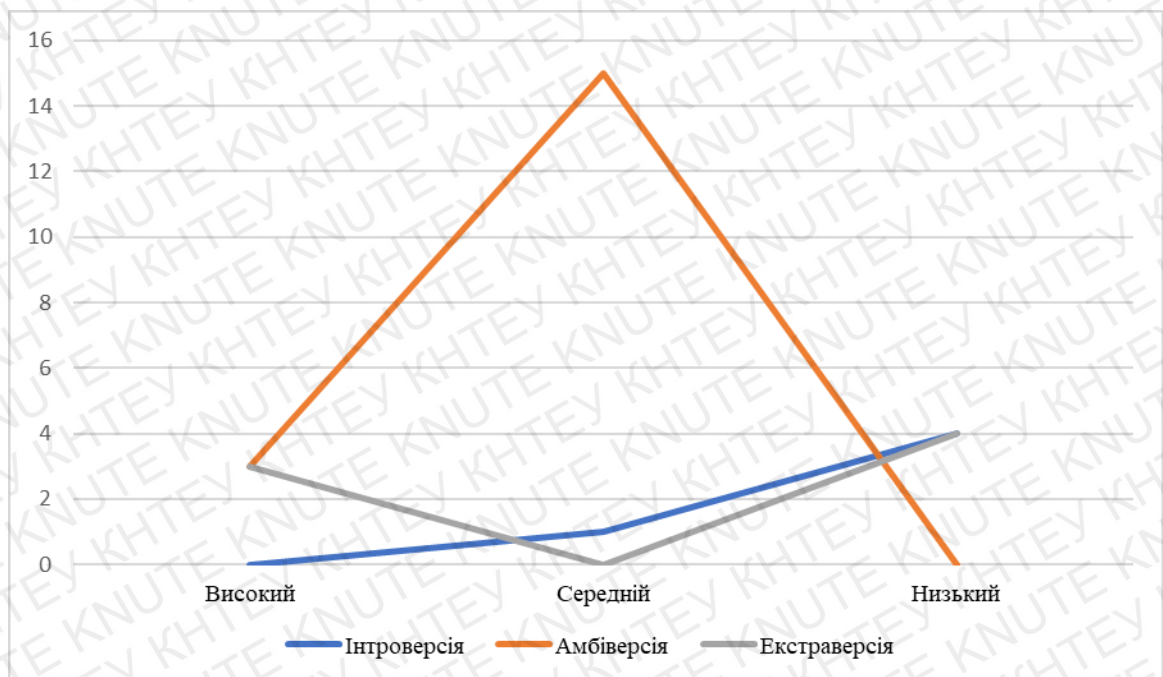


Рис. 3.5. Взаємозв'язок типу особистості та рівне прояву акцентуації

Отже, в цілому, ми можемо говорити про те, що високому рівню адаптації до професії приймають такі акцентуації характеру, як гіпертимний та

педантичний, які характеризуються позитивним настроєм, активністю, оптимізмом, відповідальністю, дисциплінованістю. Відповідно, особа-екстраверт є відкритою до змін, комунікабельною, спрямованою до утворення міцних соціальних зв'язків, а особа — амбіверт є гнучкою, адаптивною.

Табл. 3.3.

Структура програми Ефективна адаптація

Етапи програми	Назва етапу	Заняття програми	Тривалість
1 етап	Знайомство	Заняття № 1	1 год. 20 хв.
2 етап	Діагностичний	Заняття № 2	1 год. 35 хв.
3 етап	Корекційний	Заняття № 3	1 год. 20 хв.
4 етап	Контрольний	Заняття № 4	1 год. 40 хв.
		Заняття № 5	1 год. 25 хв.
5 етап	Завершаючий		45 хв.

Запропонована нами програма спрямована на розвиток такого амбівертності особистості, та нівелювання шляхом покращення соціально-психологічного клімату в групі. Розглянемо запропоновану програму докладніше.

Мета програми: розвиток компонентів соціально-психологічного клімату та формування у дорослих навиків самонавчання та саморозвитку.

Завдання програми:

- Сформувати уявлення про соціально-психологічний клімат;
- Розвинути навички логічного та критичного мислення;
- Допомогти здобути навички якісного аналізу інформації;
- Навчити адекватним стратегіям самопрезентації та саморегуляції.

Цільова група: психокорекційна програма розрахована на дорослих людей віком від 18 до 40 років.

Форма занять: програма проводиться в індивідуальній формі і включає у себе 5 занять. Рекомендована тривалість занять – 1 година один раз на тиждень.

Методи і прийоми що використовують в програмі:

- Гештальт-терапія;
- Психодрама;
- Ігротерапія;
- Арт-терапія;
- Релаксація;
- Психогімнастика.

Етапи проведення занять.

1 Етап – «Знайомство».

Мета: знайомство з клієнтом, створення позитивного мікроклімату, згуртованості групи, створення атмосфери довіри, зняття емоційного напруження, розвиток навичок невербальної взаємодії, емоційної чутливості, емпатії.

2 Етап – «Діагностичний»

Мета: діагностика рівня розвитку соціально-психологічного клімату в учасника програми (безпосередньо його компонентів: загального інтелекту, навиків самопрезентації, вміння критично мислити, аналізувати інформацію, емпатійності).

3 Етап – «Корекційний»

Мета: розвиток та формування соціально-психологічного клімату в учасника програми, зниження рівня агресивності, розвиток уміння контролювати себе у ситуаціях, що провокують тривогу, розвитку навичок рефлексії.

4 Етап – «Контрольний»

Мета: визначення ефективності корекційної роботи за допомогою заключної діагностики.

Очікуваний результат: програма дозволяє дорослим сформувати уявлення про роль соціально-психологічного клімату в процесі професійної діяльності, навиків роботи з інформацією тощо.

ЗАНЯТТЯ №1

Хід заняття

1. Ритуал привітання

Знайомство

Психолог вітається з учасником, представляється, розповідає кілька слів про себе. Учасник програми розповідає кілька слів про себе, обґрунтовує, для чого йому участь в даній програмі.

2. Розминка

Вправа «Інтерв'ю»

Мета: знайомство, формування навиків комунікації та самопрезентації

Завдання – взяти один в одного інтерв'ю, ставлячи такі питання, на які б «журналіст» самі хотіли б відповісти

3. Основна частина

Гра «Безлюдний острів»

Мета: розвиток творчого мислення, вміння аналізувати наявні факти

Завдання: учаснику видається ватман та олівці. Йому необхідно уявити, що він знаходиться на безлюдному острові. Необхідно обґрунтувати, що і як він там розмістить

Вправа "Розслаблення"

Мета: формування навиків саморегуляції емоційного стану

Інструкція: сядьте зручніше на стільцях, розслабте м'язи покладіть зручно руки, закрийте очі. Намагайтеся ні про що не думати, відпочиньте на стільцях ... Вам зручно ... Очі закриті ... Ви повністю чи зменшити їх, щоб уникнути невдач.

4. Прощання

Аналіз заняття, рефлексія. Учасник дає зворотній зв'язок – що йому сподобалось, а що не зовсім підійшло.

ЗАНЯТТЯ №2

Хід заняття

1. Привітання

Психолог та учасник вітаються один з одним. Учасник коротко ділиться про власний настрій та самопочуття

2. Розминка

Вправа «Рішення»

Мета: розвивати навички швидкого прийняття рішення, діагностика вміння приймати рішення.

Інструкція: ви повинні придумати причини виникнення ситуації, а також розвинути ситуацію далі.

Варіанти:

1. "Мені не виплатили зарплату".
2. "Колега попросила виконати об'ємну частину роботи замість неї".
3. "Я позичив гроші у друга, але віддати їх не маю на даний момент можливості".
4. "Ідея бізнесу з мінімальними вкладеннями".

3. Основна частина

Діагностика рівня інтелекту

Мета: діагностика компонентів бізнес-інтелекту, діагностика рівня інтелекту, формування логічного мислення, візуального інтелекту.

Завдання: учаснику видається бланк відповідей. Йому необхідно виконати завдання, передбачені тестом. Далі відбувається спільна інтерпретація та обговорення результатів.

Вправа "Розслаблення"

Мета: формування навичок саморегуляції емоційного стану

Інструкція: сядьте зручніше на стільцях, розслабте м'язи покладіть зручно руки, закрийте очі. Намагайтеся ні про що не думати, відпочиньте на стільцях ... Вам зручно ... Очі закриті ... Ви повністю чи зменшити їх, щоб уникнути невдач.

5. Прощання

Аналіз заняття, рефлексія. Учасник дає зворотній зв'язок – що йому сподобалось, а що не зовсім підійшло.

ЗАНЯТТЯ №3

Хід заняття

1. Привітання

Учасник коротко описує свій настрій, характеризує власне самопочуття. Проводиться коротка рефлексія попередніх занять.

2. Розминка

Вправа «Знаю-хочу знати-взнав»

Мета: формування навиків логічного мислення, налаштування на роботу.

Інструкція: уявіть проблемну ситуацію, яка відбувається у вашому житті на даний момент (брак знань, проблемні стосунки з кимось тощо). Спробуйте відповісти на питання: «Що Ви знаєте про дану ситуацію (особу)?», «Які особливості ситуації, чи людини?», «Які роки Ви можете взяти від ситуації, яка склалась?» тощо. Результати можна фіксувати у таблиці:

<i>Знаю</i>	<i>Хочу знати</i>	<i>Дізнався</i>

3. Основна частина

Вправа «Дерево тверджень»

Мета: Формування навичку встановлення причинно-наслідкових зв'язків, логічного мислення, вміння передбачати ситуацію.

Інструкція: пропонується висловити власну думку на певну гостросоціальну проблему, наприклад, на тему глобального потепління. Важливо уявити розвиток цього явища у майбутньому. Учасник озвучує свої ідеї та спільно з психологом створює «дерево передбачень», де стовбур – задана тема, гілки – передбачення (я думаю, що ...; ймовірно, що буде так...), а листя – аргументи на користь тверджень.

4. Ритуал прощання

Учасники діляться враженнями про проведене заняття.

ЗАНЯТТЯ №4

Хід заняття

1. Привітання

Учасник коротко описує свій настрій, характеризує власне самопочуття.

Проводиться коротка рефлексія попередніх занять.

2. Розминка

Вправа «Товсті/тонкі запитання»

Мета: розвиток вербального інтелекту.

Інструкція: психолог влаштовує опитування за певною тематикою (питання готуються заздалегідь). «Тонкі» питання передбачають відповідь лише «так чи ні» і починаються, наприклад, так: хто ...? Що...? Чи правда, що...? Чи правильно твердження, що...? Чи можливо, що...? Чи згодні ви з...? Як звати...? Яку назву має...? «Товсті» питання вимагають розгорнутої відповіді – з аналізом, синтезом, порівнянням, оцінкою. Наприклад: дайте три пояснення, чому...? Поясніть, чому...? Чому ви вважаєте, що...? В чому різниця між...? Як можна узагальнити наступні поняття...? Що буде, якщо...?

3. Основна частина

Вправа «Капелюхи»

Мета: розвиток рефлексії, критичного мислення, емпатійності.

Інструкція: Учасник та психолог обговорюють певний конфлікт, який відбувся у житті учасника. Після цього відбувається обговорення ситуації, але з використанням «уявних капелюхів»

Колір капелюха вказує на тип завдання:

Білий капелюх – розкажіть про тему лише у фактах і цифрах.

Жовтий капелюх – подумайте, чому ... (далі йде якесь питання, що стосується фундаментальних основ проблематичної ситуації).

Чорний капелюх – доведіть, що ... (в рамках теми).

Червоний капелюх – подумайте, який емоційний стан може викликати в нас ця тема (або якийсь її ключовий елемент).

Зелений капелюх – подумайте, як використати тему/її елементи, щоб це зробило наше життя радіснішим?/ які позитивні моменти має ця тема?

Синій капелюх – узагальніть висловлювання всіх попередніх капелюхів/підсумуйте, що корисного та нового ми знайшли в результаті цього завдання

4. Ритуал прощання

Учасники діляться враженнями про проведене заняття.

ЗАНЯТТЯ №5

Хід заняття

1. Привітання

Учасник коротко описує свій настрій, характеризує власне самопочуття.

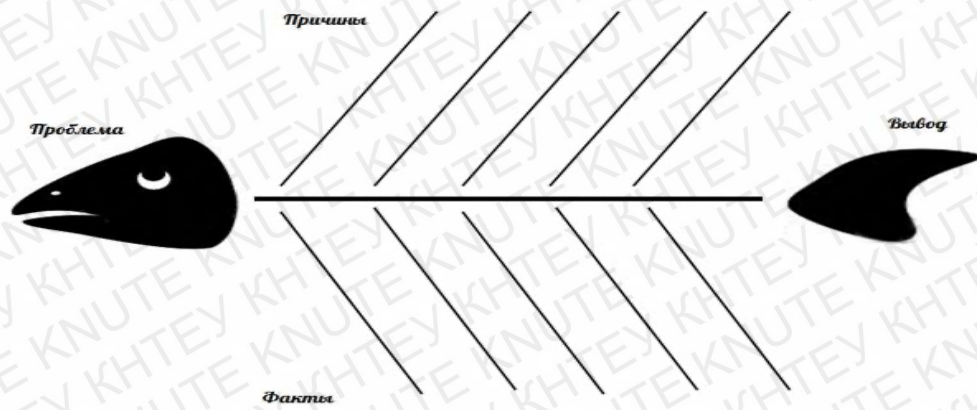
Проводиться коротка рефлексія попередніх занять.

2. Розминка

Вправа «Рибна кістка»

Мета: розвиток навиків встановлення причинно-наслідкових зв'язків, навиків аргументації, логічного мислення.

Інструкція: після спільного обговорення проблемної теми під модерациєю вчителя учні записують її чітке формулювання в полі «Проблема». Після аналізу інформації за темою (з текстових матеріалів, фільмів тощо) учні виділяють причини та аргументи, що їх підтверджують. Часто причин знаходиться більше, ніж аргументів. У такому випадку варто пояснити, що це – нормально, адже бувають ситуації, коли причини ще не мають логічного пояснення і залишаються у якості припущень. Шляхом аналізу «причин-аргументів» психолог та клієнт формулюють висновок, який записується в останній частині малюнку.



3. Основна частина

Вправа «Ромашка Блума»

Мета: розвиток рефлексії, критичного мислення, вміння ефективно вирішувати проблему.

Інструкція: Учасник знайомиться з певною інформацією, що стосується сфери його діяльності. питання:

- Прості/фактичні (на перевірку пам'яті): що...? Де...? Коли...?
- Уточнюючі: ти вважаєш, що...? Тобто ти сказав, що...? Ти бачиш це так ...? □ Пояснюючі: чому...? Що мається на увазі...? яка головна ідея...?
- Творчі, де є елемент прогнозу/припущення: а що, якби...? Як би покращили...? Запропонуйте альтернативу...
- Оцінювальні: чим щось відрізняється від іншого? Наскільки цінними є...? Як би ви визначили/аргументували...? Яке судження ви можете зробити з приводу...? тощо.
- Практичні, що мають висвітлити зв'язок теорії з життям: де це застосовується у повсякденному житті? Як це можна використати на практиці? Питання та відповіді до них можна оформити у вигляді «ромашки Блума» (де на кожній пелюстці – відповідне питання)

4. Ритуал прощання

Учасники діляться враженнями про проведене заняття.

Для перевірки ефективності запропонованої програми було розподілено вибірку досліджуваних на дві групи – контрольну та експериментальну, по 20 осіб у кожній. У кожній групі було зроблен первинний зріз, у якому було

продіагностовано основні показники соціально-психологічної адаптації у колективі. Однак, у контрольній групі сам тренінг не проводився. Відповідно, після проведення серії тренінгових занять було здійснено повторний зріз у контрольній та експериментальній групах

3.2. Результати емпіричного аналізу дослідження за методиками

Беручи до уваги попередні розділи ми зможемо розглянути результати первинної діагностики. З допомогою методики оцінки соціально-психологічного клімату в трудовому колективі (в контрольній групі) за А. Фідлером виявлено, що емоційний компонент клімату позитивно оцінили 45% учасників (9 працівників), нейтрально – 35% опитаних (7 осіб) і негативно 20% досліджуваних (4 респондентів). Поведінковий компонент позитивно оцінено 65% учасниками (13 осіб), і нейтрально – 7 учасниками (35% досліджуваних), а негативні оцінки відсутні. Когнітивний компонент позитивно оцінили 50% респондентів (10 осіб), нейтрально – 30% учасників (6 осіб), і негативно – 20% досліджуваних (4 опитаних). Отримані результати представлені на рис. 3.5.

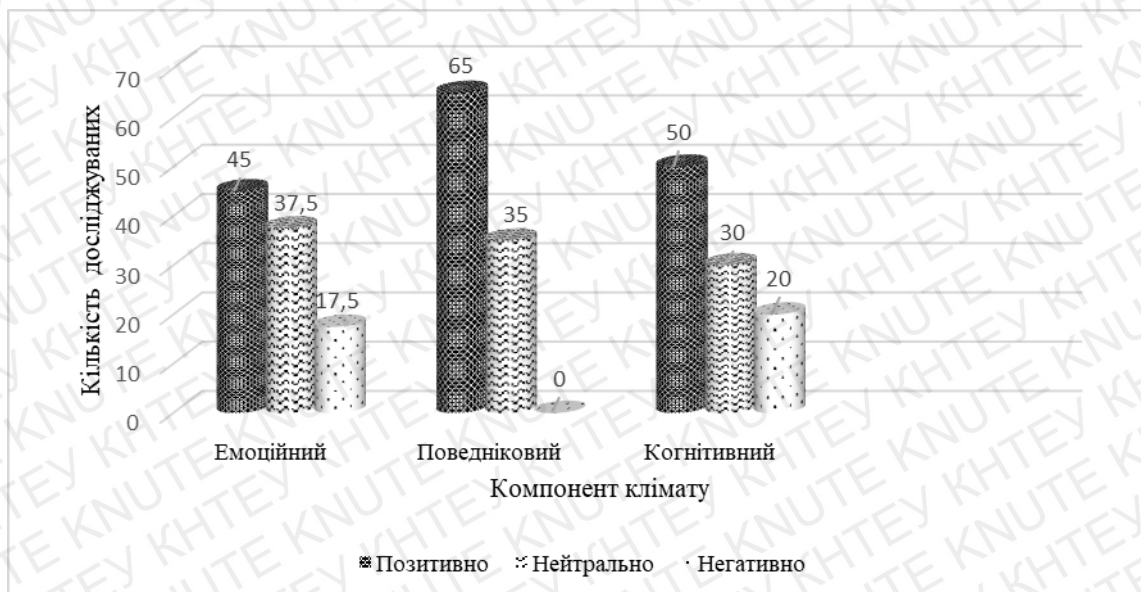


Рис. 3.5. Соціально-психологічний клімат в контрольній групі до експерименту

Перевішивши кількісні дані в відсоткову співвідношення, ми встановили, що 10% працівників має статус «зірки» в групі (2 людей), 40% респондентів (8 досліджуваних) відносяться до групи «улюблені», 30% осіб (6 досліджуваних) займають статус «прийнятих», і 5% (1 працівник) – «неприйняті». Результати представлені на рис. 3.6.

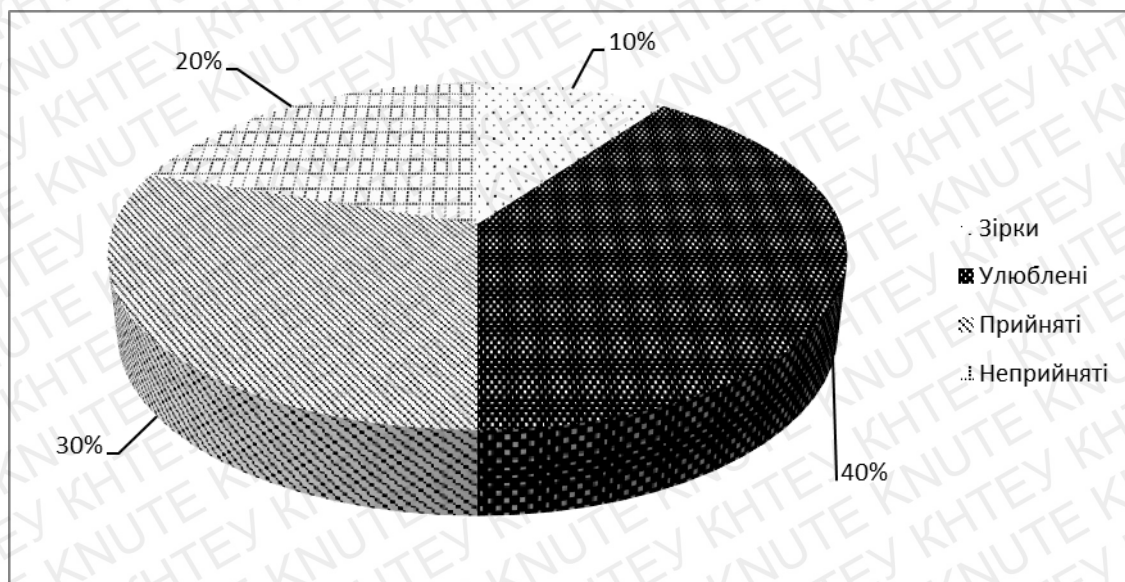


Рис. 3.6. Соціометрія контрольної групи досліджуваних до експерименту

Проаналізуємо рівень адаптованості у контрольній групі, до проведення серії тренінгових занять, який був визначений за допомогою опитувальника рівня соціально-психологічної адаптованості. Так, високий рівень самосприйняття продемонстрували 4 осіб (20% досліджуваних). Середній рівень цього параметру зафіксовано у 7 досліджуваних (35%). У 9 досліджуваних (45% респондентів) виявлено низький рівень самосприйняття. Високий рівень прийняття інших продемонстрували 3 осіб (15% досліджуваних). Середній рівень цього параметру зафіксовано у 6 досліджуваних (30%). У 11 досліджуваних (55% респондентів) виявлено низький рівень прийняття інших. Високий рівень емоційної комфортності продемонстрували 6 осіб (30% досліджуваних). Середній рівень цього параметру зафіксовано у 8 досліджуваних (40%). У 6 досліджуваних (30% респондентів) виявлено низький рівень емоційної комфортності. Високий рівень соціальної адаптованості продемонстрували 4 осіб (20% досліджуваних). Середній рівень цього параметру зафіксовано у 10 досліджуваних (50%). У 6

досліджуваних (30% респондентів) виявлено низький рівень соціальної адаптованості. Отримані результати представлені на рис. 3.7.

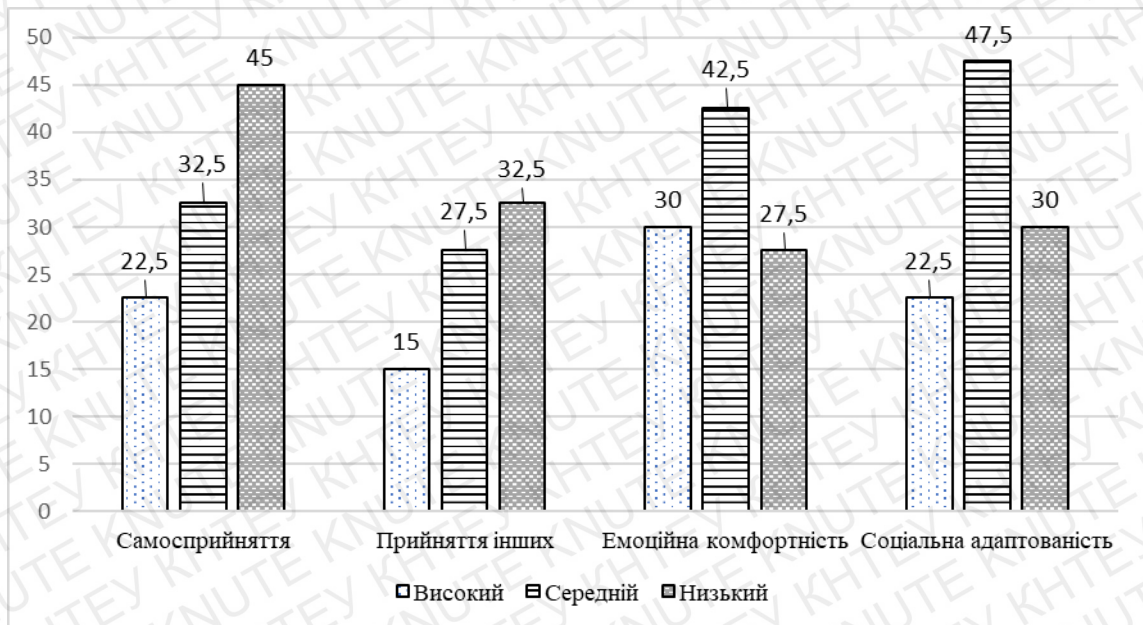


Рис. 3.7. Показники рівня соціально-психологічної адаптованості у контрольній групі до експерименту

Проаналізуємо отримані результати щодо експериментальної групи. З допомогою методики оцінки соціально-психологічного клімату в трудовому колективі (в експериментальній групі) за А. Фідлером виявлено, що емоційний компонент клімату позитивно оцінили 45% учасників (9 працівників), нейтрально – 35% опитаних (7 осіб) і негативно 20% досліджуваних (4 респондентів). Поведінковий компонент позитивно оцінено 65% учасниками (13 осіб), і нейтрально – 7 учасниками (35% досліджуваних), а негативні оцінки відсутні. Когнітивний компонент позитивно оцінили 55% респондентів (11 осіб), нейтрально – 25% учасників (5 осіб), і негативно – 20% досліджуваних (4 опитаних). Отримані результати представлені на рис. 3.5.

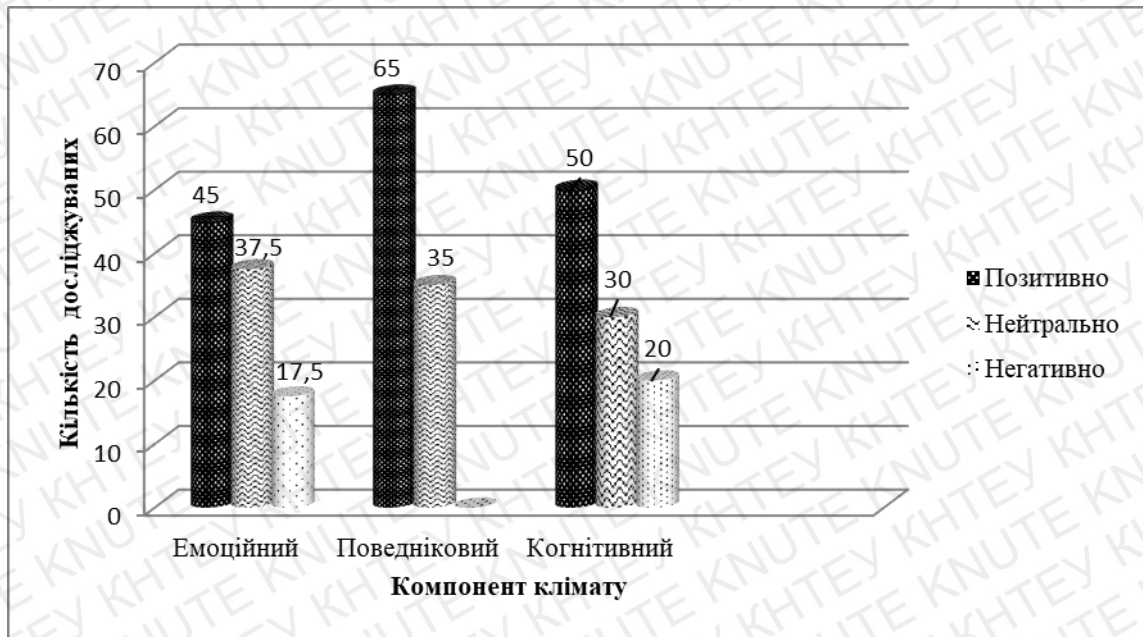


Рис. 3.5. Соціально-психологічний клімат в експериментальній групі до експерименту

Перевівши кількісні дані в відсоткову співвідношення, ми встановили, що 10% працівників має статус «зірки» в групі (2 людей), 40% респондентів (8 досліджуваних) відносяться до групи «улюблені», 30% осіб (6 досліджуваних) займають статус «прийнятих», і 5% (1 працівник) – «неприйняті». Результати представлені на рис. 3.6.

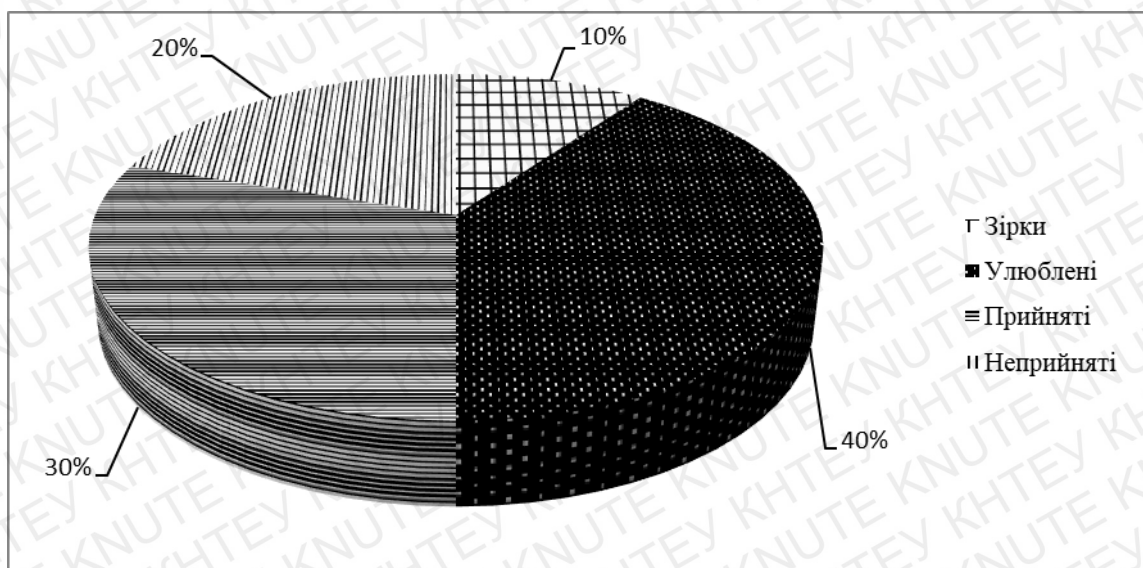


Рис. 3.6. Соціометрія експериментальної групи досліджуваних до експерименту

Проаналізуємо рівень адаптованості у експериментальній групі, до проведення серії тренінгових занять, який був визначений за допомогою

опитувальника рівня соціально-психологічної адаптованості. Так, високий рівень самосприйняття продемонстрували 4 осіб (20% досліджуваних). Середній рівень цього параметру зафіксовано у 7 досліджуваних (35%). У 9 досліджуваних (45% респондентів) виявлено низький рівень самосприйняття. Високий рівень прийняття інших продемонстрували 3 осіб (15% досліджуваних). Середній рівень цього параметру зафіксовано у 6 досліджуваних (30%). У 11 досліджуваних (55% респондентів) виявлено низький рівень прийняття інших. Високий рівень емоційної комфортності продемонстрували 6 осіб (30% досліджуваних). Середній рівень цього параметру зафіксовано у 8 досліджуваних (40%). У 6 досліджуваних (30% респондентів) виявлено низький рівень емоційної комфортності. Високий рівень соціальної адаптованості продемонстрували 4 осіб (20% досліджуваних). Середній рівень цього параметру зафіксовано у 10 досліджуваних (50%). У 6 досліджуваних (30% респондентів) виявлено низький рівень соціальної адаптованості. Отримані результати представлені на рис. 3.7.

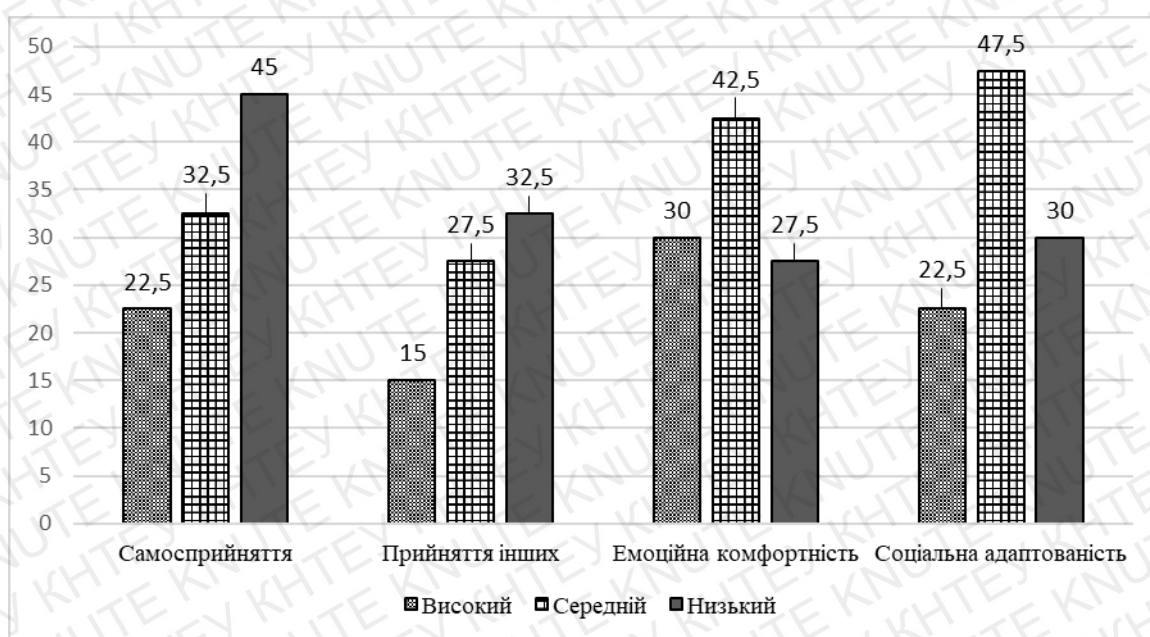


Рис. 3.7. Показники рівня соціально-психологічної адаптованості у експериментальній групі до експерименту

Як бачимо, отримані дані є ідентичними і показники соціально-психологічного клімату у контрольній та експериментальних групах не відрізняється.

Після проведеної первинної психодіагностики нами було проведено серію тренінгових занять, спрямованих на розвиток соціально-психологічного клімату в колективі. Даний тренінг опирається на розвиток амбівертності та нівелювання акцентуацій характеру, які перешкоджають адаптації працівників до професійної діяльності.

З допомогою методики оцінки соціально-психологічного клімату в трудовому колективі (в контрольній групі) за А. Фідлером виявлено, що емоційний компонент клімату позитивно оцінили 45% учасників (9 працівників), нейтрально – 35% опитаних (7 осіб) і негативно 20% досліджуваних (4 респондентів). Поведінковий компонент позитивно оцінено 65% учасниками (13 осіб), і нейтрально – 7 учасниками (35% досліджуваних), а негативні оцінки відсутні. Когнітивний компонент позитивно оцінили 50% респондентів (10 осіб), нейтрально – 30% учасників (6 осіб), і негативно – 20% досліджуваних (4 опитаних). Отримані результати представлені на рис. 3.5.

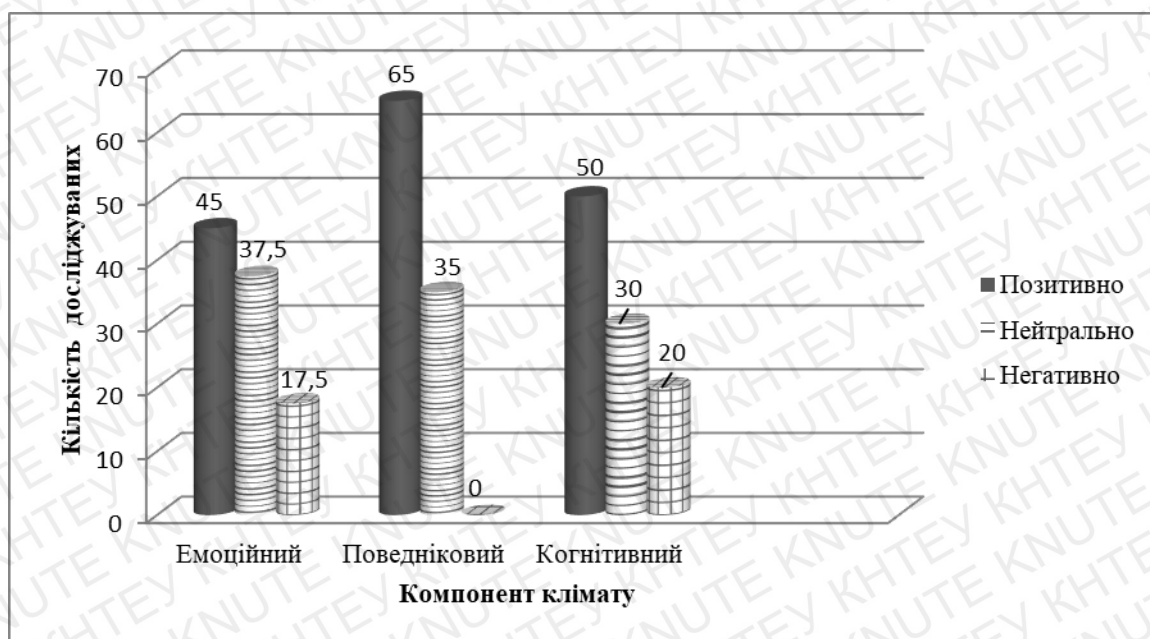


Рис. 3.8. Соціально-психологічний клімат в контрольній групі після експерименту

Перевішивши кількісні дані в відсоткову співвідношення, ми встановили, що 10% працівників має статус «зірки» в групі (2 людей), 40% респондентів (8 досліджуваних) відносяться до групи «улюблені», 30% осіб (6 досліджуваних) займають статус «прийнятих», і 5% (1 працівник) – «неприйняті». Результати представлені на рис. 3.9.

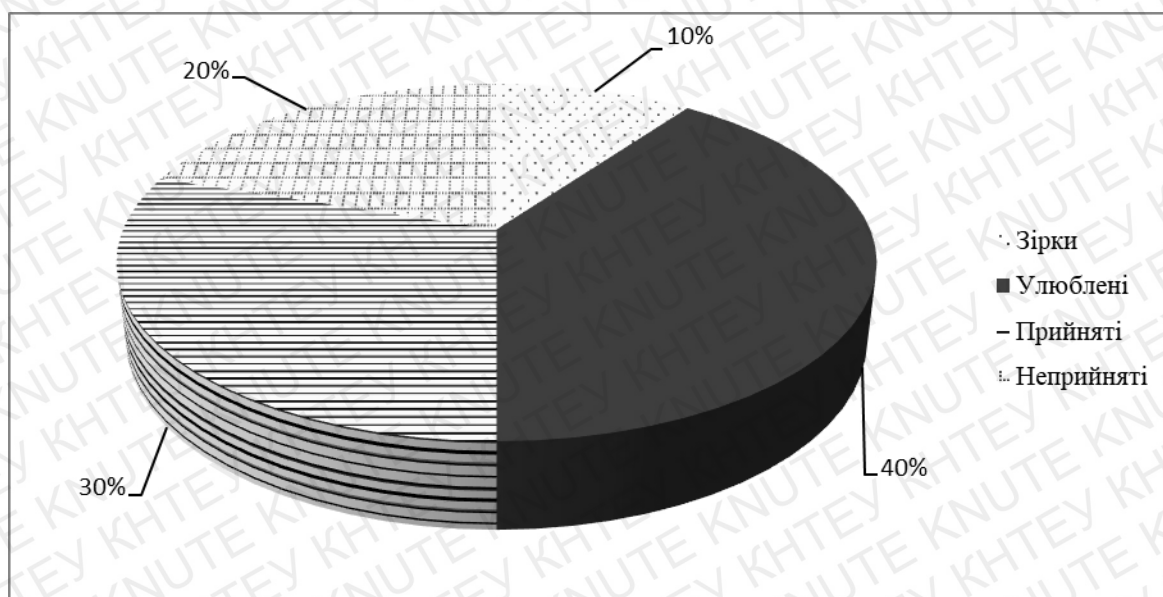


Рис. 3.9. Соціометрія контрольної групи досліджуваних після експерименту

Проаналізуємо рівень адаптованості у контрольній групі, до проведення серії тренінгових занять, який був визначений за допомогою опитувальника рівня соціально-психологічної адаптованості. Так, високий рівень самосприйняття продемонстрували 4 осіб (20% досліджуваних). Середній рівень цього параметру зафіксовано у 7 досліджуваних (35%). У 9 досліджуваних (45% респондентів) виявлено низький рівень самосприйняття. Високий рівень прийняття інших продемонстрували 3 осіб (15% досліджуваних). Середній рівень цього параметру зафіксовано у 6 досліджуваних (30%). У 11 досліджуваних (55% респондентів) виявлено низький рівень прийняття інших. Високий рівень емоційної комфортності продемонстрували 6 осіб (30% досліджуваних). Середній рівень цього параметру зафіксовано у 8 досліджуваних (40%). У 6 досліджуваних (30% респондентів) виявлено низький рівень емоційної комфортності. Високий рівень соціальної адаптованості продемонстрували 4 осіб (20% досліджуваних). Середній рівень цього параметру зафіксовано у 10 досліджуваних (50%). У 6 досліджуваних (30% респондентів) виявлено низький рівень соціальної адаптованості. Отримані результати представлені на рис. 3.10.

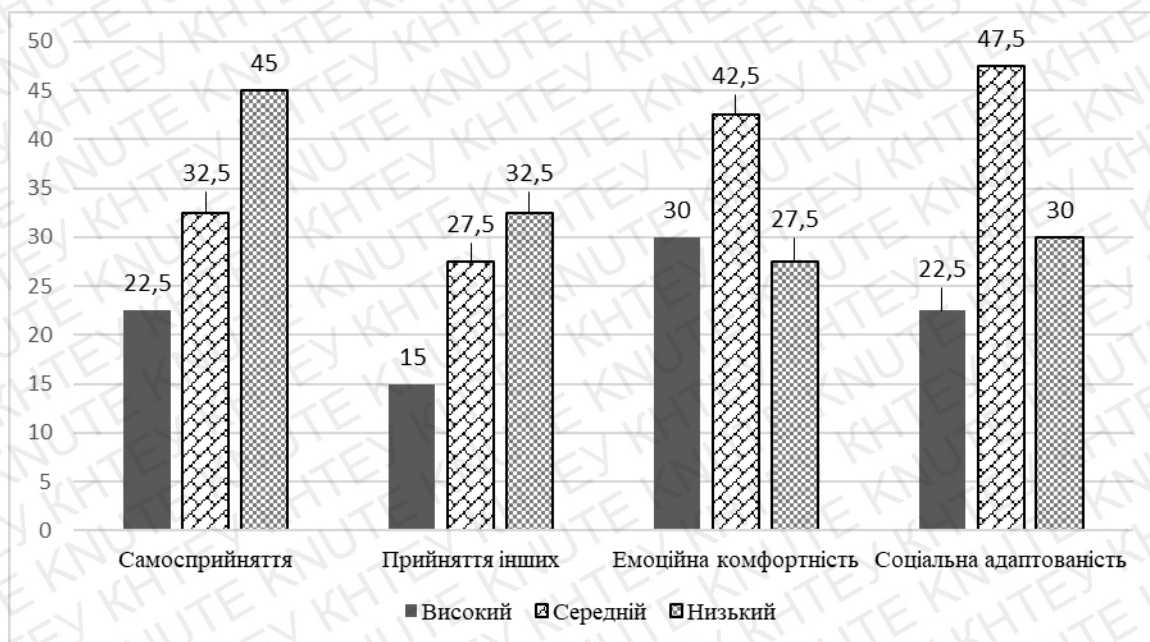


Рис. 3.10. Показники рівня соціально-психологічної адаптованості у контрольній групі після експерименту

Можемо зробити висновок, що показники соціально-психологічного клімату у контрольній групі є без змін.

Проаналізуємо отримані результати щодо експериментальної групи. З допомогою методики оцінки соціально-психологічного клімату в трудовому колективі (в експериментальній групі) за А. Фідлером виявлено, що емоційний компонент клімату позитивно оцінили 55% учасників (11 працівників), нейтрально – 35% опитаних (7 осіб) і негативно 10% досліджуваних (2 респондентів). Поведінковий компонент позитивно оцінено 70% учасниками (14 осіб), і нейтрально – 6 учасниками (30% досліджуваних), а негативні оцінки відсутні. Когнітивний компонент позитивно оцінили 55% респондентів (11 осіб), нейтрально – 35% учасників (7 осіб), і негативно – 10% досліджуваних (2 опитаних). Отримані результати представлені на рис. 3.11.

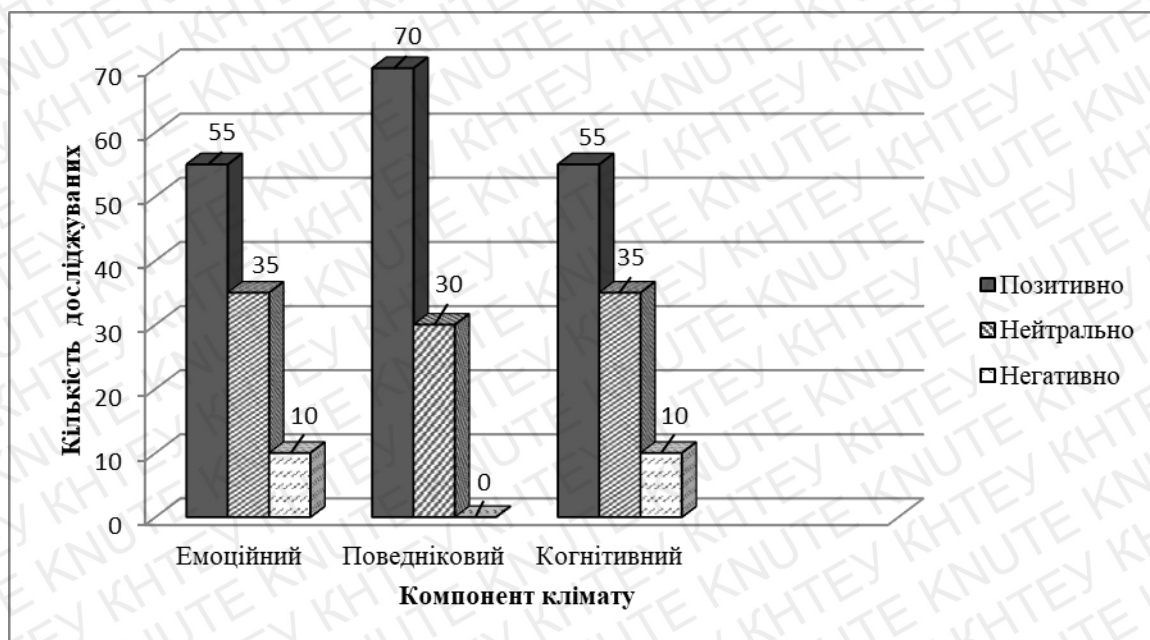


Рис. 3.11. Соціально-психологічний клімат в експериментальній групі після експерименту

Як бачимо, після проведеного тренінгу відбулися певні зміни. Зокрема, збільшилася частка осіб, які позитивно оцінюють емоційний, поведінковий та когнітивний компоненти. Це свідчить про позитивний вплив проведеного нами тренінгу для підвищення ефективності тренінгової програми.

Перевішивши кількісні дані в відсоткову співвідношення, ми встановили, що 10% працівників має статус «зірки» в групі (2 людей), 40% респондентів (8 досліджуваних) відносяться до групи «улюблені», 30% осіб (6 досліджуваних) займають статус «прийнятих», і 5% (1 працівник) – «неприйняті». Результати представлені на рис. 3.11.

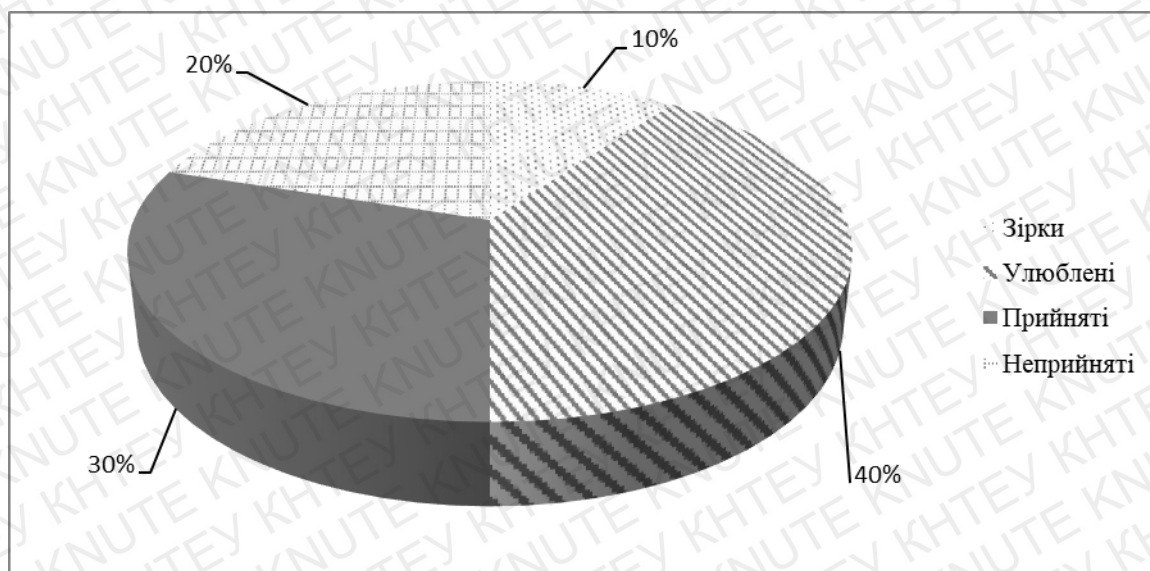


Рис. 3.11. Соціометрія експериментальної групи досліджуваних після експерименту

Бачимо, що розподіл соціальних статусів у експериментальній групі не змінився. Проаналізуємо рівень адаптованості у експериментальній групі, після проведення серії тренінгових занять, який був визначений за допомогою опитувальника рівня соціально-психологічної адаптованості. Так, високий рівень самосприйняття продемонстрували 6 осіб (30% досліджуваних). Середній рівень цього параметру зафіксовано у 7 досліджуваних (35%). У 7 досліджуваних (35% респондентів) виявлено низький рівень самосприйняття. Високий рівень прийняття інших продемонстрували 4 осіб (20% досліджуваних). Середній рівень цього параметру зафіксовано у 7 досліджуваних (35%). У 9 досліджуваних (45% респондентів) виявлено низький рівень прийняття інших. Високий рівень емоційної комфортності продемонстрували 9 осіб (45% досліджуваних). Середній рівень цього параметру зафіксовано у 8 досліджуваних (40%). У 3 досліджуваних (15% респондентів) виявлено низький рівень емоційної комфортності. Високий рівень соціальної адаптованості продемонстрували 5 осіб (25% досліджуваних). Середній рівень цього параметру зафіксовано у 10 досліджуваних (50%). У 5 досліджуваних (25% респондентів) виявлено низький рівень соціальної адаптованості. Отримані результати представлені на рис. 3.12.

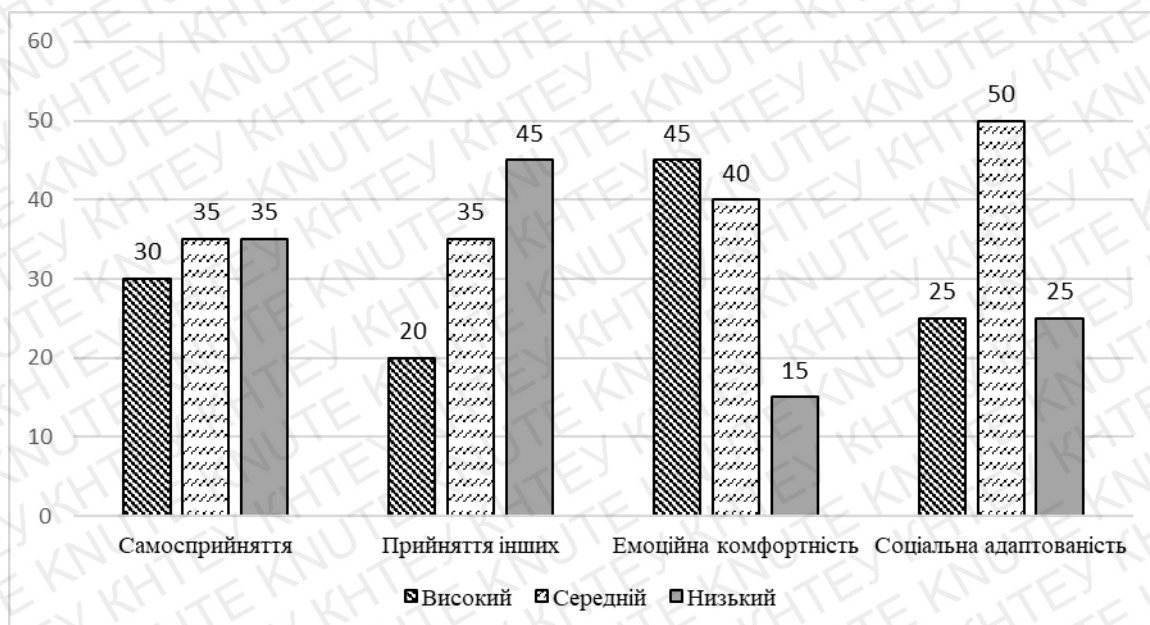


Рис. 3.12. Показники рівня соціально-психологічної адаптованості у експериментальній групі до експерименту

Як бачимо, у досліджуваних помітні зміни після проведення серії тренінгів. Зокрема збільшились показники само сприйняття, прийняття інших, емоційної комфортності та соціальної адаптованості. Таким чином, ми можемо стверджувати, що запропонована нами програма є ефективною.

На таблиці 2.3. представлено розподіл соціальних статусів у контрольній та експериментальній групах.

Табл. 3.1.

Показники соціальних ролей в контрольній та експериментальній групах до експерименту

<i>Статус</i>	<i>Контрольна група</i>	<i>Експериментальна група</i>
Зірки	20%	20%
Улюбленці	45%	40%
Прийняті	30%	35%
Неприйняті	5%	5%

За допомогою t-критерія Стюдента встановлено, що статистично значимих відмінностей між показниками статусів у контрольній групі та експериментальної груп не виявлено ($t = 3,27; p \geq 0,05$).

Як бачимо, в групі переважають такі статуси, як улюбленці та прийняті. До улюбленців відносяться ті особи, з якими дружить переважна частина групи. Ці працівники є популярними, успішними. Прийняті – це ті, кого обрала

половина групи. Тоді як неприйняті, або ізольовані – ті, хто у колективі є відштовхнутими, небажаними. Зірками, а серед досліджуваних такою є одна людина, є лідери колективу. В цілому, розподіл статусів серед досліджуваних є гармонійним, що свідчить про позитивний клімат в колективі, та психологічне благополуччя.

Проаналізуємо рівень адаптованості, який був визначений за допомогою опитувальника рівня соціально-психологічної адаптованості.

Табл. 3.2.

Рівень розвитку соціально-психологічної адаптованості контрольної та експериментальної груп до експерименту

Шкала	Рівень розвитку					
	Високий		Середній		Низький	
	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ
Самосприйняття	35 %	35 %	50%	55%	15%	10%
Прийняття інших	40%	40%	30%	30%	30%	30%
Емоційна комфортність	20%	25%	65%	65%	15%	10%
Соціальна адаптованість	30%	30%	45%	45%	20%	20%

За допомогою t-критерія Стьюдента встановлено, що статистично значимих відмінностей між показниками соціально-психологічної адаптованості контрольної та експериментальної груп не виявлено ($t = 5,23$; $p \geq 0,05$).

Практичні рекомендації, розроблені на основі виявлених особливостей міжособистісних відносин медичних працівників, можуть бути використані для поліпшення соціально-психологічного клімату та формування почуття задоволення трудовим процесом у колективах медпрацівників.

В даний час існує безліч стратегій з формування позитивних міжособистісних стосунків, яке планомірно призводить до зниження соціальної напруженості. Вони передбачають наступні заходи:

1. При комплектації робочого колективу необхідно враховувати психологічну сумісність співробітників. В залежності від цілей необхідно об'єднати різні типи поведінки людей. Часто у багатьох ситуаціях група з

представниками одного медичного персоналу виявиться малоефективною, наприклад, якщо збираються лише співробітники, ким необхідні постійні інструкції та які не вміють проявляти ініціативу або тільки лідери.

2. Оптимальний підбір, розстановка, навчання та періодичні атестації керівних кадрів;

3. Приймається обмеження кількості співробітників, підчинених одному керівнику (5-7 осіб);

4. Відсутність достатньої кількості медичних працівників та вакансій. Як нестача, так і перевищення членів колективу ведуть до його нестабільності. Появляється ґрунт для виникнення напруженості та конфліктів у зв'язку з бажанням декількох кандидатів зайняти посаду та отримати просування по службі або з-за виникаючої нерівномірності трудового навантаження;

5. Опора в роботі на найбільш авторитетних, активних членів медичного колективу (неформальних керівників), що користуються довірою персоналу – визнаних лікарів, відповідальних медсестер;

6. Управління процесом формування змістовних психологічних компонентів соціально-психологічного клімату (норм, очікувань, цінностей, установок, групових думок та настроїв);

7. Попередження та ефективне вирішення конфліктів;

8. Використання соціально-психологічних методів, що сприяють формуванню у членів медичного колективу навиків ефективного взаєморозуміння та взаємодії (захоплення співробітниками особистим прикладом, застосування соціально-психологічних тренувань, ділових ігор, тощо).

Посилену увагу слід приділяти процесу адаптації працівників, оскільки труднощі адаптації істотно знижують інтерес до роботи і новачок починає думати про те, щоб залишити медичну організацію. Для виявлення проблем, з якими стикається лікар або медсестра на новому місці роботи, і для розробки програми допомоги слід проводити дослідження за допомогою адаптаційних анкет.

Важливим фактором, що забезпечує психологічний комфорт усередині клініки, є зустрічі членів трудового колективу та їх контакти між собою.

Однією з форм контактів є загальні збори та планерки, присвячені вирішенню поточних питань. Задача керівництва в цьому випадку полягає в забезпеченні як можна більш тісної взаємодії співробітників підрозділів, яка одночасно сприяє і зближенню співробітників, і оперативному вирішенню виникаючих виробничих проблем. Ефективно проведене ділове обговорення створює у медпрацівників певну позитивну спрямованість, яка націлює їх на досягнення високих результатів. Чітко позначені завдання на сьогоднішній день, роз'яснені з усіма відмінними способами їх виконання самі по собі, без будь-яких додаткових закликів забезпечують у колективі здоровий настрій, активність та ініціативність.

Одним з найефективніших способів поліпшення міжособистісних відносин в колективі є корпоративні заходи, які, як дзеркало, відображають рівень культури працівників, а також те, як керівництво відноситься до своєї колективу, які взаємини між співробітниками, яка загальний соціально-психологічний клімат знаходиться в установі.

ВИСНОВОК

У дипломній роботі теоретично проаналізовано поняття адаптації в психологічній літературі. Взаємостосунки реальних людей у їхньому реальному спілкуванні; специфічний вид ставлення людини до людини, який надає можливість безпосереднього (чи опосередкованого технічними засобами) одночасного чи від термінованого особистісного ставлення у відповідь; психологічні стосунки, що ґрунтуються на взаємній готовності суб'єктів до певного типу неформальної взаємодії й спілкування, супроводжуються почуттям симпатії – антипатії та можуть бути оцінними й дієвими, тобто реалізуватися у взаємодії. Людські відносини передбачають зв'язок як мінімум між двома індивідами, а їх характер залежить від характерів і психологічних особливостей учасників. Водночас стосунки, у яких реалізується суб'єктивний психологічний чинник, накладають своєрідний відбиток на певну соціальну ситуацію.

Таким чином, процеси професійної адаптації є важливою ланкою для виконання роботи; засвоєння професії, її специфіки, набуття професійних знань, вмінь та навичок, достатніх для адекватного виконання власних обов'язків, розвиток адекватного позитивного ставлення до власної професії. Професійна адаптація здатна ускладнитися в результаті невдоволення результатами навчання, втратою постійного статусу в групі, сумнівами у доцільності вибору професії, яке може призвести до сильних стресів, нервового виснаження, підвищеної втоми, а в результаті - до дезадаптації, що проявляється в деформації процесів внутрішньої регуляції, порушення ціннісних орієнтацій і порушень у самореалізації особистості. Професійна адаптація проявляється в оволодінні професійними знаннями, навичками й уміннями, у особливостях формуванні окремих професійно необхідних властивостей особистості, у розвитку сталого позитивного ставлення до своєї професії.

Власне, професійна адаптація грає велику роль у ситуації початку в організацію діяльності фахівця, коли наявне в основному теоретичне розуміння того, як проходить робочий процес. Адаптація до професії – це процес включення людини до праці в рамках певної професії, включення у професійну діяльність, запам'ятовування нею професійних стандартів, становлення самореалізації й найвищого рівня ефективності праці. Процес адаптації вимагає певного часу, протягом якого людина активно включається у процеси діяльності групи, усвідомлює механізми керування діяльністю, ідеологію, правила регуляції установи, а також особливості власних посадових інструкцій. Механізми адаптації до професії діють через цілеспрямовану діяльність людини із засвоєння правил, цінностей професійного середовища, усвідомлення групових, колективних і особистісних інтересів, мотивів, цілей. Результатом цього процесу є адаптованість до професійної діяльності. Типовими труднощами у фаховій адаптації працівників належать ті, що мають зв'язок з: труднощами попередньої готовності працівників, економічно-матеріальними умовами, специфічними особливостями, змістом й умовами діяльності психолога, установленням взаємовідносин у робочому колективі, етичними настановами, особливостями професійної мотивації. Виділяють такі основні чинники сприяння професійній адаптації: допомога в адаптації з боку колективу та керівництва підрозділу, присутність досвідченого наставника, організація процесу навчання за місцем роботи, особливості професійної мотивації працівників, рівень розвитку професійно важливих якостей, зокрема соціальної зрілості й комунікативності. Подальшим напрямом перспективних наукових розвідок є розробка й експериментальна перевірка напрямів і засобів сприяння професійній адаптації.

Розкрито особливості міжособистісних стосунків в колективах. Розглядають афективну (емоційну), гностичну (когнітивну, інформаційну), поведінкову (практичну, регулятивну) складові реальної взаємодії працівників організації.

Сприятливий соціально-психологічний клімат у колективах організацій – один з факторів ефективного функціонування організації з досягнення основної мети – збереження ефективної діяльності та працевлаштування населення.

Основною соціально-трудовою одиницею будь-якого закладу є колектив відділення або кабінету. Добрі, ділові взаємини в колективах – умова успіху закладу в цілому. Їх відсутність, неухвалне ставлення колег один до одного, негаразди, конфлікти заважають роботі закладу, негативно відображаються на ефективності діяльності підприємства або закладу.

Здійснено емпіричне дослідження особливостей міжособистісних стосунків в колективах. Експериментальне дослідження, заплановане нами, буде складатись із трьох етапів – підготовчого (підбір діагностичного інструментарію, формування вибірки, планування процедури експерименту), проведення експерименту та аналіз результатів.

В групі переважають такі статуси, як улюбленці та прийняті. До улюбленців відносяться ті особи, з якими дружить переважна частина групи. Ці працівники є популярними, успішними. Прийняті – це ті, кого обрала половина групи. Тоді як неприйняті, або ізольовані – ті, хто у колективі є відштовхнутими, небажаними. Зірками, а серед досліджуваних такою є одна людина, є лідери колективу. В цілому, розподіл статусів серед досліджуваних є гармонійним, що свідчить про позитивний клімат в колективі, та психологічне благополуччя.

На основі проведеного дослідження розроблено практичні рекомендації щодо покращення якості стосунків в колективах.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Бондаренко І.І. Проблема професійної адаптації молодого психолога-практика / І.І. Бондаренко // Психологія: зб. наук. праць. — К.: НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2003. — Вип. 21. — С. 256–265.
2. Дробінська З. Професійна адаптація та психолого-педагогічний супровід молодих фахівців. Психолого-педагогічні проблеми сільської школи. 2013. Вип. 46. С. 183–186.
3. Галус О. М. Деякі аспекти професійної адаптації студентів вузу в контексті концепції неперервної освіти / О. М. Галус // Вісн. Житомир. держ. ун-ту ім. І. Франка. — 2005. — Режим доступу : <http://eprints.zu.ua/951/05gomkno.pdf>
4. Гринців М. В. Психологічні особливості професійної адаптації молоді / М. В. Гринців. // Збірник наукових праць. Психологічні науки. — 2012. — №9. — С. 54–58.
5. Лещенко Т. О. Українська мова як інструмент професійної адаптації студентів-іноземних громадян в Україні / Т. О. Лещенко, В. Г. Юфименко // Актуальні питання медичної (фармацевтичної) освіти іноземних громадян: проблеми та перспективи : збірник статей навч.-наук. конф. з міжнар. участю, м. Полтава, 22 листопада 2018 р. — Полтава, 2018. — С. 54–56.
6. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту: навч. посіб. Київ: Либідь, 2004. 424 с.
7. Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: монографія. К.: Інформ.-аналіт. агенство, 2012. 200 с.
8. Крушельницька О. В. Управління персоналом: навчальний посібник [Текст]/ Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. — 2-ге вид., переробл. й доп. — К.: Кондор, 2005. — 308 с.
9. Лобза А. В., Юрченко К. А. Сучасні персонал-технології як засіб забезпечення ефективної системи найму та адаптації персоналу: вітчизняний та зарубіжний досвід / Лобза А. В., Юрченко К. А. // Молодий вчений.

<http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2015/11/50.pdf>

10. Мартинюк І. А. Труднощі адаптації та засоби їх подолання на різних етапах професійного становлення особистості майбутнього соціального педагога / І. А. Мартинюк. // Гуманітарний корпус. – 2018. – №21. – С. 60–62.

11. Маклаков А.Г. Общая психология : учебник для вузов / А.Г. Маклаков. — СПб. : Питер, 2008. — С. 439— 442.

12. . Мирошниченко Ю. В. Адаптація персоналу: досвід зарубіжних та вітчизняних підприємств [Текст] / Ю. В. Мирошниченко, А. В. Лобенко // Проблеми і перспективи розвитку підприємництва. – 2015. – № 1 (2). – С. 27

13. Попович О. В. Професійна адаптація працівників дснс україни як необхідний елемент успішної діяльності [Електронний ресурс] / О. В. Попович // Матеріали Всеукраїнської наукової конференції з міжнародною участю «Гуманітарний дискурс суспільних проблем: минуле, сучасне, майбутнє». – 2019. – Режим доступу до ресурсу: <http://edumns.org.ua/img/news/119/Chubina.pdf#page=91>.

14. Розвиток адаптивності іноземних студентів-першокурсників із метою збереження і зміцнення психосоматичного здоров'я та формування здорового способу життя / [Т. О. Лещенко, В. Г. Юфименко, І. В. Самойленко, В. І. Владимірова] // Формування здорового способу життя студентів-медиків засобами освіти : матеріали Всеукр. конф. – Полтава, 2011. – Ч. 2. – С. 123–125.

15. Руденко Л. А. Комунікативна компетентність як чинник професійної адаптації фахівців соціального захисту. / Лариса Анатоліївна Руденко. // Психологічні засади забезпечення службової діяльності працівників правоохоронних органів: матеріали І Всеукраїнської науково-практичної конференції. – 2018. – С. 240–244.

16. Саврасов М. И. Креативність особистості майбутнього вчителя початкових класів як запорука його професійної адаптації / М. И. Саврасов, К. С. Кисельов. // Теорія і практика сучасної психології. – 2018. – №6. – С. 152–155.

17. Семиченко В. А. Психология направленности : учебное пособие / В. А. Семиченко, А. М. Галус ; под общ. ред. В. А. Семиченко. – Хмельницкий : ХГПИ, 2003. – 521 с.
18. Стаднік О. В. Професійна адаптація як психолого-педагогічна проблема. Теорія та методика навчання та виховання. 2013. Вип. 33. С. 194–201.
19. Строкань Н. Професійна адаптація молодого спеціаліста. Школа: інформ.-метод. журн. 2007. № 10. С. 23–25.
20. Шаталова О. Самооцінка посадових осіб місцевого самоврядування України у взаєминах у малих групах у контексті професійної адаптації / О. Шаталова. // Державне управління та місцеве самоврядування. – 2017. – №2. – С. 124–128.
21. Григор'єва С. В. Чинники професійної адаптації молодого фахівця [Електронний ресурс] / С. В. Григор'єва // Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я. – 2017. – Режим доступу до ресурсу: http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/42559/1/MicroCAD_2017_Hryhorieva_Chynnyku_profesiinoi.pdf.
22. Андросюк В. Г. Феномен адаптації в контексті діяльності нової поліції України [Електронний ресурс] / В. Г. Андросюк // Юридична психологія. – 2017. – Режим доступу до ресурсу: <http://elar.naiu.kiev.ua/bitstream/123456789/2807/1/2-3.pdf>.
23. Малинович Л. М. Адаптація студентів-випускників до професійної діяльності. Режим доступу: http://www2.lvduvs.edu.ua/documents_pdf/visnyky/nvsp/02_2012_2/12mlmdpd.pdf
24. Миронова О. М. Основні проблеми адаптації персоналу та методи їх вирішення на підприємствах. Режим доступу: <http://repository.hneu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/18058/1/Миронова%20О.М.pdf>
25. Руденко Ю. С. Професійна адаптація молодих викладачів комп'ютерних наук [Електронний ресурс] / Ю. С. Руденко // Физико-математическое образование. – 2018. – Режим доступу до ресурсу: <https://cyberleninka.ru/journal/n/fiziko-matematicheskoe-obrazovanie?i=1054243>.

26. Пляка Л. В. Психологічні особливості професійної адаптації майбутніх фахівців фармацевтичної галузі [Електронний ресурс] / Л. В. Пляка // Національний фармацевтичний університет. – 2017. – Режим доступу до ресурсу: <http://dspace.nuph.edu.ua/bitstream/123456789/12102/1/85-86.pdf>.

27. Психологічні особливості віддалених наслідків стресогенних впливів : монографія / М.С. Корольчук, В.М. Корольчук, С. М. Миронець та ін. ; за ред. М.С. Корольчука. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2014. – 276 с.

28. Батаршев А. В. Диагностика профессионально значимых качеств / А. В. Батаршев, И. Ю. Алексеева, Е. В. Майорова.- СПб.: Питер, 2007.

29. Ясюкова Л. А. Взаимосвязь индивидуально-психологических характеристик в структуре профессиональных способностей / Л.А. Ясюкова // Вопросы психологии. –1990. – № 5. – 37 – 45 с.

30. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб.: Речь, 2001. – 370-373 с.